



TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS MERENKULKIJALLE

Anniina Autio

Opinnäytetyö
Joulukuu 2013
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

ANNIINA AUTIO
Työhyvinvoinnin merkitys merenkulkijalle

Opinnäytetyö 58 sivua, joista liitteitä 8 sivua
joulukuu 2013

Opinnäytetyön tarkoituksena on ollut kartoittaa tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaa osa- aikatyökyvyttömyyseläkkeellä olevilta työntekijöiltä.

Tavoitteena on ollut katsoa millä tavoin osa- aikatyökyvyttömyys eläkkeellä olevien työaikajärjestely on auttanut heitä jaksamaan työssä paremmin ja miten vapaa- ajan laatu parantunut. Lisäksi on koottu ajatuksia millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona yhteistyöyritys Tallink Siljalle.

Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu yleisesti työhyvinvointiin sekä merenkulkijoiden työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen. Teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin eri osa- alueista, kuten turvallisuus, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, esimies ja johtaminen sekä yhteisöllisyys. Tutkimus oli kvantitatiivinen kyselytutkimus, jossa tutkimusaineisto koostuu osa- aikatyökyvyttömyys eläkkeellä olevien vastauksista kyselyyn.

Opinnäytetyöstä saatujen vastausten perusteella voi todeta, että työntekijöiden työhyvinvointi on hyvä. Työntekijät kokivat, esimiestyön sekä työyhteisön miellyttäväksi. Työterveyshuollon toiminta koettiin hyväksi. Muutamia kehittämis ehdotuksia nousi esille, kuten sisäisen viestinnän parantaminen ja työpisteiden ja välineiden kuntoon liittyviä seikkoja. Tutkimusten tulosten perusteella työn lopussa annettiin kehittämis ehdotuksia.

Asiasanat: Työhyvinvointi, Tallink Silja, Työssä jaksaminen, yhteisö, johtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Service Management

ANNIINA AUTIO:

The Significance of Wellbeing at Work for a Seafarer

Bachelor's thesis 58 pages, appendices 8 pages
December 2013

The subject of this bachelor's thesis is the significance of wellbeing at work for seafarers. The thesis was commissioned by Tallink Silja. Tallink Silja is one of the biggest passenger shipping companies in Finland. The purpose of this thesis was to survey how the arrangement of working part-time has helped the disability pensioners' wellbeing at work and how it has helped them to cope better at work. The main objective was to enhance the employees' wellbeing at work and to provide suggestions as how to do this. On the basis of the results of the findings of the study, proposals for development were given to the management.

The framework of the thesis is based on literature of wellbeing, wellbeing at sea and databases. The implementation of the study was both qualitative and quantitative. As a research method a questionnaire was used. The themes of the questionnaire were safety, wellbeing, coping at work, management and work community. The survey consisted of multiple-choice questions and respondents could also write their own suggestions if they wanted.

On the basis of their responses, the employees' wellbeing at work is at an adequate level. The personnel felt that their work community and the management were very pleasant. There were a few suggestions for development, for example the need of enhancing internal communication.

Key words: work wellbeing, work community, ability to work,

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TALLINK SILJA	6
3	TYÖHYVINVOINTI	7
	3.2 Työn imu ja motivaatio.....	12
	3.2.1 Työhyvinvoinnin mittaaminen	14
	3.2.2 Työkyky	15
4	TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISÖ.....	18
	4.1 Työhyvinvointi ja johtaminen.....	19
	4.2 Ikäjohtaminen	19
	5.1 Laivatyön erityispiirteitä	20
	5.2 Merimiehen elämää vankila- metaforan valossa	22
6	MERIMIEHEN LÄÄKÄRINTARKASTUSJÄRJESTELMÄ.....	25
7	MERIMIEHEN TYÖHYVINVOINTI.....	27
	7.1 Merityön psyykinen kuormittavuus	28
	7.2 Merityön fyysinen kuormittavuus.....	29
8	MERITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYKY HANKKEET	31
	8.1 Merenkulkijoiden ASLAK- kuntoutus	31
	8.2 Merialan työkykyhanke	32
	8.3 TrimMare- hanke	33
9	TUTKIMUS	35
	9.1 Kysely aineistonkeruumenetelmänä	35
	9.2 Kyselyn toteutus, analysointi ja luotettavuus.....	37
10	Tulokset	38
	10.1 Työhyvinvointi.....	39
	10.2 Turvallisuus	40
	5.2.1 Työssä jaksaminen	41
	5.2.2 Esimies ja johtaminen	42
	5.2.3 Yhteisö	43
11	JOHTOPÄÄTÖKSET	46
12	LÄHTEET	49
	LIITTEET.....	50
	Liite 1. Kysely	50
	Liite 2. Saatekirje	58

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin kehittäminen. Aihe saatiin toimeksiantona suomalaiselta laivavarustamon matkustaja- alukselta Tallink Silja Serenadelta. Tehtävänä oli selvittää työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tämän hetkistä tilaa, ja miten sitä voitaisiin jatkossa lähteä kehittämään ja parantamaan. Aikaisempia tutkimuksia tai töitä työhyvinvointiin liittyen ei alukselle ole aikaisemmin tehty. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut nykyajan työelämässä, sillä työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia yritykselle, kuten sairauspoissaolot, väestön ikääntymisen myötä sekä työlainsäädäntö on asettanut omat vaatimuksensa työhyvinvointiin liittyen. Hyvinvoiva työyhteisö lisää yrityksen kilpailukykyä ja pidentää työuria.

Laiva on poikkeuksellinen työympäristö ja siellä työskennellessään ihminen on eristyksissä ulkomaailmasta. Merenkulkija työskentelee aluksella yhtäjaksoisesti useita vuorokausia tai jopa viikkoja. Laivalla ollessaan työntekijä ei lähdekään kotiin työpäivän päätyttyä, vaan viettää myös vapaa- aikansa työpaikallaan. Merenkulkija ei voi myöskään valita seuraansa vapaalla ollessaan, vaan työkaverit ovat silloinkin läsnä. Laiva on työympäristönä ahdas ja sokkeloinen, johon säänvaihtelut ja merenkäynti tuovat mukanaan omat haasteensa. Laivan ollessa liikkeessä mahdollisuus luonnolliseen liikuntaan aluksella on rajoittunutta ja tämä saattaa aiheuttaa merenkulkijalle terveysongelmia. (Ilosalo, Karkkainen. 2009, 6.)

Merenkulkijoiden työhyvinvoinnista löytyi rajallisesti tietoa, vaikka se on kiinnostava aihe, koska laivatyössä työntekijä on työpaikallaan vuorokauden ympäri, viettää vapaa- ajan laivassa sekä käyttää työpaikkaruokalan eli messin palveluita kellon ympäri. Merenkulkijoiden poikkeuksellinen työympäristö erityispiirteineen luo haasteita työnantajalle ja työntekijän työkyvyn ylläpitämiselle. Merenkulkijoiden työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi on järjestetty erinäisiä hankkeita, kuten TrimMare- hanke. TrimMare- hankkeeseen osallistui varustamojen lisäksi myös merimieseläkekassa sekä työterveyslaitos.

2 TALLINK SILJA

Virolainen AS Tallink Grupp omistaa suomalaisen laivavarustamon Tallink Silja Oyn. Tallink Silja on osa Itämeren isoimmista matkustaja- ja rahtialusvarustamoista. Laivat liikennöivät Helsingistä Tallinnaan, Tallink- nimen alla, ja Silja Linen- nimen alla Helsingistä ja Turusta Ahvenanmaan kautta Tukholmaan. Tallink Silja työllistää maissa noin 500 henkilöä ja merellä noin 1000 työntekijää. Suomen lipun alla liikennöivät laivat ovat M/S Silja Serenade (Helsinki- Tukholma) ja M/S Baltic Princess (Turku- Tukholma). Ja vastaavasti laivat M/S Silja Symphony (Tukholma- Helsinki) ja M/S Silja Galaxy (Tukholma- Turku) seilaavat Ruotsin lipun alla. (Tallink Silja Oy: tietoa yrityksestä 2013.)

Missionaan Tallink Silja haluaa tarjota matkustajille ainutlaatuisia elämyksiä ja nautinnon hetkiä. Matkan tulee ylittää odotukset matkakokemuksesta ja saada houkuteltua asiakkaat matkalle uudelleen. (Tallink Silja Oy: tietoa yrityksestä 2013.)

Tallink Siljan ja koko Tallink konsernin visio on, että he haluavat toimia Euroopan markkinoiden edelläkävijänä, tarjoamalla erinomaisia vapaa-ajan- ja liikematkapalveluita sekä kuljetuspalveluita merellä. (Tallink Silja Oy: tietoa yrityksestä 2013.)

Tallink Siljan arvoihin lukeutuvat ammattimaisuus, yhteistyö, sitoutuminen ja ilo. (Tallink Silja Oy: tietoa yrityksestä 2013.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työllä on tärkeä rooli ihmisen elämässä, se ryhdyttää ja rytmittää elämää, mahdollistaa toimeentulon, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Työssä käyvän hyvinvointi koostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Ihmisen hyvinvoinnin taustalla ovat persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta päivittäisine valintoineen. Hyvinvointiin vaikuttaa paljon se, kuinka hyvin tarpeet tyydyttyvät ja miten kukin onnistuu oman ajattelunsa jäsentämisessä ja sitä kautta elämään arvojensa mukaista elämää. (Rauramo 2012, 10.)

Työn pitäisi parhaimmillaan tarjota tärkeitä voimavaroja ja olla identiteetin perusta. Pahimmillaan työ voi olla riski terveydelle ja mielenterveydelle. Työelämä on globalisoitunut ja koko työiän kestävät työurat ovat harvinaisia, yksilöltä vaaditaan uudenlaisia taitoja erilaisten ryhmien jäsenenä, kykyä päivittää osaamistaan sekä valmiutta toimia monimutkaisissa ja muuttuvissa ihmissuhdeverkostoissa. Eri sukupolviin kuuluvat ihmiset ovat kasvaneet erilaiseen yhteiskuntaan ja työelämäkulttuuriin, mikä luo omat haasteensa työyhteisön toimivuudelle. (Vesterinen 2006, 30.)

Työhyvinvointi koostuu kolmesta eri osa-alueesta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Fyysinen hyvinvointi koostuu fysiologisista ihmisen perustarpeista, kuten terveys, kunto, ravinto ja lepo. Fyysiseen hyvinvointiin lukeutuu myös perusturvallisuuden tunne, työympäristö, työvälineet ja työn jatkumisen turvallisuus. Psykinen hyvinvointi muodostuu yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta, omista kasvun tarpeista ja itsensä toteuttamisesta. Sosiaalisen hyvinvointi muodostuu ihmissuhteista työssä ja sen ulkopuolella, jotka tukevat yksilön sitoutumista työhön ja työssä jaksamiseen. (Ojala & Ahonen 2003, 20-21.) Pysyäksään terveenä ja toimintakykyisenä ihminen tarvitsee kohtuullisesti aikaa kaikille hyvinvoinnin eri osa-alueille. Jokainen yksilö on kokonaisuus jossa kaikki hyvinvoinnin osa-alueet ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. (Sallinen, Kandolin & Purola 2002.)

Jokainen määrittelee hyvinvointinsa omalla tavallaan. Hyvinvointi voidaan usein yhdistää myös käsitteeseen onnellisuus. Onnellisuuteen voi paljon itse vaikuttaa, onnellisuuden taustatekijöistä kerrotaan, että noin 50 % perittyä, 10 % selittyy elinympäristöllä ja loppuun 40 % voi vaikuttaa itse omilla valinnoilla. Jokainen rakentaa oman onnellisuu-

tensa. On myös havaittu, että onnelliset ihmiset työllistyvät ja menestyvät työssään keskimääräistä paremmin. Onnelliset ihmiset ovat luotettavampia, ystävällisempiä, vastuullisempia, auttavaisempia sekä heidän katsotaan olevan vähemmän poissa töistä. Onnellisia ihmisiä pidetään monesti hyvinä johtajina sekä he selviävät vaikeistakin tilanteista. Onnellisuuden vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi: terveys, perhe, työ, ystävät, harrastukset, jne. Nämä tekijät olisi hyvä oppia tunnistamaan ja sitä kautta osata vaalia niitä elämässä ja pyrkiä elämään niiden mukaan. Olisi hyvä tunnistaa onnellisuuden esteet ja pyrkiä poistamaan ne, sillä onnellisilla ihmisillä on todettu oleva pidempi elinikä ja vahvempi immunologinen järjestelmä ja vastustuskyky sairauksia vastaan. (Rauramo 2012, 10- 11.)

Työhyvinvointia voi myös miettiä, kuinka ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Menevätkö kaikki voimavarat siihen, että työstä selviää, ovatko vallitsevina tunteina pelko ja turhautuminen vai harmittaako, kun ei voi hyödyntää, kuin vähän osaamistaan ja työn teko ei tunnu mielekkäältä. Vai voiko energian käyttää yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen, ja yhteen hiileen puhaltamiseen. Työhyvinvointia on vaikea määrittellä, koska se on teoreettinen asia, jonka ihmiset mieltävät eri tavalla. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon kokonaisuus, jossa ei ole erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää”, vaan kaikkien näiden muodostama kokonaisuus. (Ojala & Ahonen. 2003, 19- 20.)

Työhyvinvointia voi myös miettiä, kuinka ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Menevätkö kaikki voimavarat siihen, että työstä selviää, ovatko vallitsevina tunteina pelko ja turhautuminen vai harmittaako, kun ei voi hyödyntää, kuin vähän osaamistaan ja työn teko ei tunnu mielekkäältä. Vai voiko energian käyttää yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen, ja yhteen hiileen puhaltamiseen. Työhyvinvointia on vaikea määrittellä, koska se on teoreettinen asia, jonka ihmiset mieltävät eri tavalla. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon kokonaisuus, jossa ei ole erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää”, vaan kaikkien näiden muodostama kokonaisuus. (Ojala & Ahonen 2003, 19- 20.)

Työhyvinvointi sisältää monia eri osatekijöitä, ja työssäni nostan esille niistä vain muutamia, jotka olen katsonut oleellisimmiksi työtäni ajatellen.

3.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointi käsittää turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät motivoituneesti, hyvin johdetussa organisaatiossa. Työyhteisö ja siinä työskentelevät työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, jos työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työ on ihmiselle mahdollisuus saada ilmaista itseään ja toteuttaa sosiaalisia tarpeita, kunhan perusasiat ovat hyvin. Organisaatiossa, jossa aidosti välitetään, ymmärretään, kannustetaan sekä rohkaistaan työntekijöitä vahvistamaan henkilökohtaista kasvua kohti itsensä toteuttamista luodaan perustaa hyvälle työhyvinvoinnille. Henkinen kasvu edistää yksilöllistä hyvinvointia, ja lisää samalla tuloksellisuutta ja tuottavuutta. (Rauramo 2012, 8-9.)

Päivi Rauramo (2012) on kirjassaan Hyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta, soveltanut teoreetikko Abraham Maslowin motivaatioteoriaa (1943), jossa on viisi tavoitetta, joita voi kutsua ihmisen perustarpeiksi. Nämä viisi tarvetta ovat: Fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Kirjassaan Rauramo on muuntanut ne työhyvinvoinnin portaiksi, mistä käy selkeästi ilmi ihmisen perustarpeet sekä niiden vaikutus työhön ja työmotivaatioon. (Rauramo 2012, 12.)

Portaat etenevät alhaalta ylöspäin lähtien liikkeelle psykologisista tarpeista, turvallisuuden tarpeista, liittymisen tarpeista, arvostuksen tarpeista sekä päättyen itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Jokainen taso on yhteydessä toiseen. Jos jollain tasolla ei ole kaikki kunnossa, heijastaa se helposti muihinkin osiin, jolloin hyvinvoinnin tasapainoa ei saavuteta. Työhyvinvoinnin portaatmallissa on kysymys ihmisen perustarpeista ja niiden suhteesta työhön ja tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Jokaisella portaalla on yksilölle ja työyhteisölle olennaisia asioita työhyvinvoinnista ja sen saavuttamisesta. Yksilön hyvinvoinnin kannalta on olennaista, kuinka nämä tarpeet tyydyttyvät niin yksityiselämässä kuin työssä. Kun molemmat ovat tasapainossa, voidaan portaikolla eteneminen mahdollistaa. Portaikolla ylöspäin mentäessä tulisi arvioida ja kehittää itseä sekä tunnistaa kehittämiskohteet työyhteisössä ja organisaatiossa. Työpaikoille tulisi luoda ilmapiiri, jossa työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää kykyjään täysipainoisesti, kokea onnistumisia, työn iloa, mielekkyyttä ja onnistumisia. (Rauramo 2012, 10- 13.)

Ensimmäisellä portaalla on psykofysiologiset tarpeet terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen. Terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Pyritään edistämään hyvinvointia ja terveyttä, samalla ehkäistään sairauksia ja saadaan tilalle vireyttä ja hyvää oloa. Terveyspalvelujen kehitys, elämäntapojen muutos terveellisempään suuntaan, aktiivinen elämäntapa, joka pitää sisällään sopivan määrän liikuntaa ja lepoa, auttavat henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisäämistä, kansantautien ja työperäisten sairauksien, sekä terveysongelmien vähentymistä. Nämä tekijät hidastavat ennenaikaiselle eläkkeelle joutumista. Monet sairaudet, kuten tuki- ja liikuntaelin-sairaudet, aikuisiän diabetes, sydän- ja verisuonitaudit sekä mielenterveysongelmat ovat ennaltaehkäistävissä terveellisillä elämäntavoilla ja työelämää kehittämällä. Omilla valinnoilla voidaan vaikuttaa terveyteen, kuten syömällä hyvin, liikkumalla useasti, levollalla sekä välttämällä epäterveellisiä elintapoja, kuten tupakointia ja alkoholia. (Rauramo 2012, 25- 66.)

Toinen porras on turvallisuuden tarve. Turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu jokaisen työntekijän ja työnantajan velvollisuuksiin työpaikalla. Turvallisuuden varmistamiseksi olisi kaikkien noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita. Näiden ohella tulisi olla myös osallisena työturvallisuuden edistämisessä ja mahdollisten vaarojen torjunnassa. Tavoitteena olisi ennaltaehkäistä organisaatiolle mahdollisia riskejä, kuten, tapaturmia, vaaratilanteita ja vahinkoja. Onnistunut turvallisuusjohtaminen vaatii koko henkilöstön sitouttamisen yhteisen turvallisuuskulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Nolla tapaturmaa periaate, on käytössä jo monessa yrityksessä. Henkistä turvallisuutta luo hyvä työilmapiiri, johon ei kuulu työpaikka kiusaamista, häirintää tai syrjintää. Henkistä työhyvinvointia voidaan parantaa yhteisillä pelisäännöillä, tiimi- hengellä ja toimivalla esimies- alaisuhteella. Luotto töiden jatkumisesta ja elannon turvaamisesta luo myös turvallisuuden tunnetta. Turvallinen ja terveellinen työympäristö on paikka, jossa työolot ja ergonomia ovat kohdallaan, ja epäkohtiin puututaan nopeasti. (Rauramo 2012, 69- 100.)

Kolmas porras on yhteisöllisyyden tarve. Yhteistyökykyinen, avoin ja luottamuksellinen hyvä työyhteisö antaa ryhmälle työmotivaatiota, luo tuloksellisuutta ja edistää työhyvinvointia. Työyhteisön kanssa vietetään paljon aikaa, jolloin työyhteisön sosiaalinen tuki auttaa työssä suoriutumiseen ja työn mielekkyyden kokemiseen, mikä on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä omana itsenään ja jokaisella on oikeus hyvään kohteluun. Työ määrittää myös pitkälti ihmisten välisiä

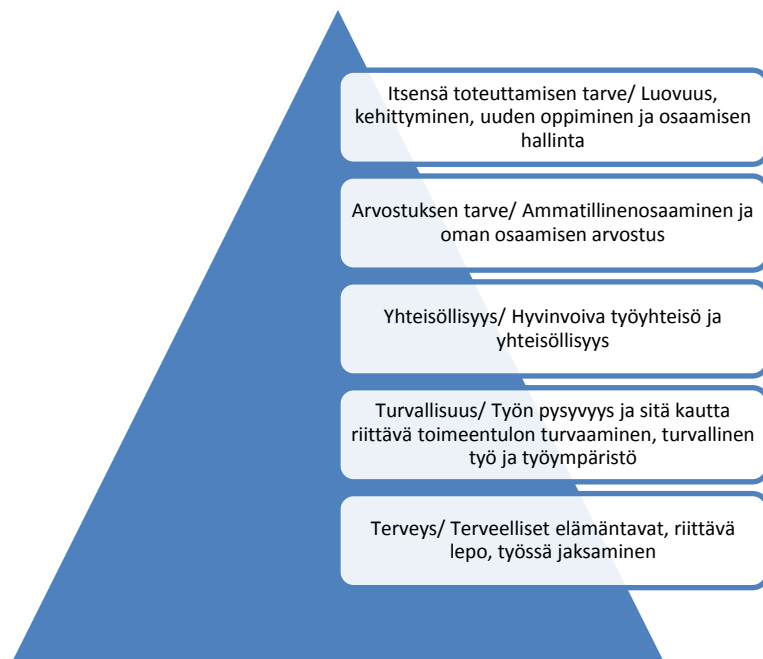
suhteita ja mahdollisuuksia positiiviseen vuorovaikutukseen. Toimiva työyhteisö, rakentuu pitkälti luottamuksen varaan. Luottamuksen vahvistuessa, avoimuus lisääntyy. Tämä mahdollistaa omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoista jakamista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta, uskottavuutta, lupauksen ja tekojen yhteensovittamista ja erilaisten ihmisten arvostamista. Johtajan tai lähi- esimiehen tulisi välittää työyhteisölle aitoa huolenpitoa ihmisiä ja ympäristöä kohtaan. Välittäminen on tärkeä resurssi työyhteisössä ja vahvan johtamisen merkki, mitä esimiesten ohella jokainen työyhteisössä voi olla välittävä. Hyvän työilmapiirin piirteitä: hyvät esimies- alaisuudet, hyvä tiedonkulku, yhteiset päämäärät, kehitys- ja etenemismahdollisuudet, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, kohtuullinen työkuormitus, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot. (Rauramo 2012, 103- 121.)

Neljäs porras on arvostuksen tarve. Tarkastellaan, miten jokainen arvostaa itseään ja työtään, ja siihen miten työyhteisö, esimies ja läheiset osoittavat arvostustaan. Tulisi huomioida jokaisen ponnistelut ja työpanos sekä kohdella jokaista arvostavasti. Antaa vapautta ja luottamusta, että jokainen saisi käyttää tietojaan ja taitojaan joka edellyttää, että yksilö on pätevä työtehtävässään. Arvostus voidaan jakaa kahteen eri osioon alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi käsittää toisilta saatua sosiaalista arvostusta ja ylempi merkitsee itsearvostusta. Sosiaalinen arvostus liittyy usein henkilön statukseen, kunniaan, tunnettavuuteen, huomiointiin, maineeseen, kunnollisuuteen ja jopa dominoivaan käytökseen. Kun taas ylempi arvostuksen tarve sisältää sellaisia asioita ja tunteita kuin, itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Ihmisillä on halu pyrkiä kunnianhimoisesti korkeaan itsearvostukseen ja itse-kunnioitukseen ja hakemaan samalla muiden osoittamaa arvostusta. Tämä johtaa itsetunnon vahvistumiseen ja kehittymiseen, kun taas arvostuksen puute johtaa alemmuuden, avuttomuuden ja heikkouden tunteisiin. Erityisen merkityksellisenä pidetään sellaisten henkilöiden arvostusta, joita pidetään tärkeänä kuten, lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet, ystävät ja toimialan auktoriteetit. Arvostuksen edellytyksenä on, että kukin on pätevä omalla alueellaan. Arvostukseen vaikuttaa, kuinka organisaatiossa koetaan työn mielekkyys ja selkeät tavoitteet, joiden saavuttamiseen kukin saa tukea ja kannustusta. Esimiehiltä odotetaan arvostusta, tukea, kunnioittamista ja oikeudenmukaisuutta. (Rauramo 2012, 123- 143.)

Viides porras on itsensä toteuttamisen tarve. Tämä ylin porras on itsensä haastamista, ääri rajojen tavoittelua ja halua kehittyä. Porras on jaettu kahteen osaan, esteettisiin elä-

myksiin sekä älyllisiin, itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Ihminen haluaa kehittyä, löytää itsestään uusia kykyjä, oivalluksia ja uuden oppimista. Osaamisen ylläpitäminen ihmisen itsensä kannalta on tärkeä kilpailutekijä ja voimavara, joka edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Hyvinvointia tukevan työn tulisi tukea yksilön ominaisuuksia, luontevaa ja sopivasti haastavaa. Ihmiset, jotka saavat toteuttaa itseään ja olla luovia nauttivat elämästä. (Rauramo 2012, 145- 168.)

Otala & Ahonen (2003, 21) nostavat esille vielä kuudennen portaan, henkisyys ja sisäinen draivi. Tähän liittyvät omat arvot, motiivit, ihanteet ja oma sisäinen energia, joka näkyy innostumisena ja sitoutumisena eri asioihin. Viime kädessä on otettava vastuu omasta itsestään ja huolehdittava omasta henkisestä hyvinvoinnista. Jos henkinen hyvinvointi kärsii, romahtavat siinä yleensä myös sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi.



KUVIO 1. Rauramon työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)

3.2 Työn imu ja motivaatio

Työn imu on työhyvinvointia positiivisesti kuvaava käsite, joka pitää sisällään kokemuksia vireydestä, työhön syventymisestä ja työhön sitoutumisesta. Työn imulla tarkoitetaan, että työntekijä on energinen, työlleen omistautuva ja tekee sitä mielellään. Työ taas vastaavasti antaa työntekijälle haasteita ja antaa työntekijän olla luova. (Vesterinen 2006, 8.)

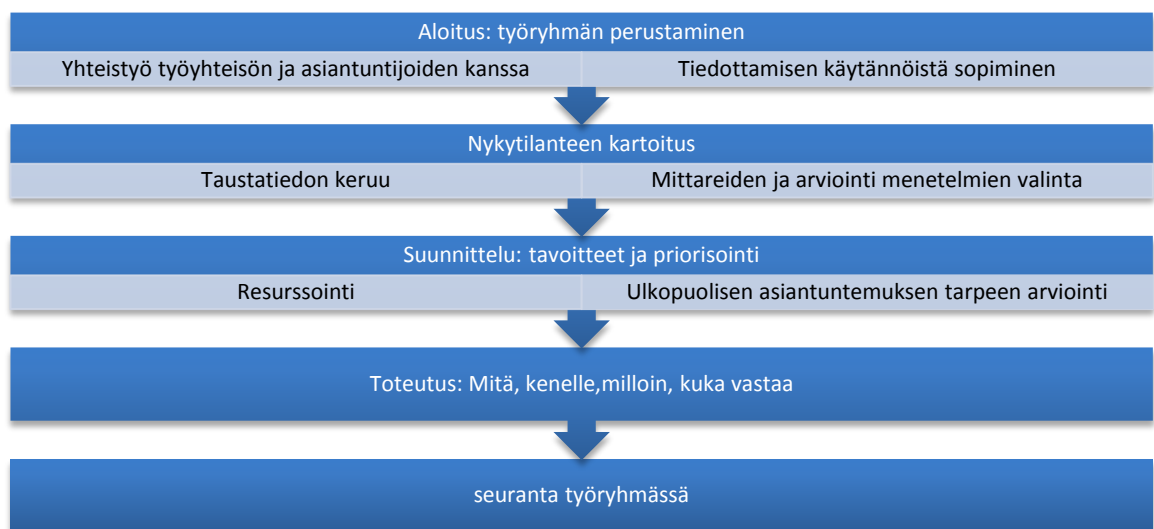
Työmotivaatiolla tarkoitetaan tarkoituksenmukaisuuteen ja päämäärähakuisuuteen liittyvää toimintaa. Motivaatio ilmenee työhalukkuutena ja työtyytyväisyytenä, jolla tarkoitetaan jossain määrin pysyvää innostuneisuutta työhön. Työmotivaatioon vaikuttavat työntekijän ammatillinen mielenkiinto sekä työn ominaisuuksien ja työntekijän yhteensopivuus. Motivaatiota voidaan kuvitella jaettavaksi kahteen osa-alueeseen, pitkäjänteiseen ja lyhytjänteiseen. Pitkäjänteinen motivaatio pohjautuu paljolti siihen, miksi ihminen on hakeutunut tiettyyn ammattiin tai tehtävään. Ihmiset, joilla on mahdollisuus vaikuttaa ja valita ammattinsa tekevät sen monesti tiettyjen persoonallisten ominaisuuksiensa pohjalta. Henkilö hakeutuu tietoisesti tai tiedostamattaan työhön, jossa saa parhaiten omat henkilökohtaiset tarpeensa parhaiten tyydytetyiksi. Usein, myös yhteisö muodostuu samantyyppisistä persoonallisuuksista, jotka ovat hakeutuneet samantapaisiin tehtäviin. Lyhytjänteinen motivaatio tarkoittaa sitä, kuinka innokas ihminen on tehtävässään sen hetkessä työssään. Työn sisällölliset tekijät voivat toimia motivaattoreina. Työmotivaation tekijöitä on tutkinut mm. Fredrik Herzberg, joka listaa tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi työssä menestymisen, työstä saadun tunnustuksen, mahdollisuudet itsensä kehittämiseen sekä työn sisältämän vastuun. Usein motivaatioksi koetaan työhön kohdistuvat odotukset, työn henkinen tyydyttävävyys sekä työyhteisö, missä työtä tehdään. Esimiesten hyvä alaistensa tuntemus, auttaa arvioimaan, millaisia motivaatiotekijöitä kannattaa organisaatiossa hyödyntää. (Salmimies 2002, 181- 184.)

Työssä viihtymistä lisää työn arvostus, työstä saatu palaute, työn kokeminen tarpeelliseksi ja riittävän haasteelliseksi. Vähentäviä tekijöitä ovat se, että työntekijä kokee, että hänen työtään ei arvosteta. Samoin palautteen puuttuessa ihminen kokee, että hänen tekemällään työllä ei ole merkitystä, jolloin pohdiskelu työn tekemisen tarpeellisuudesta ja tarpeettomuudesta voi täyttää mielen ja vie turhaa energiaa työn tekemisestä. (Salmimies 2002, 184- 185.)

Hyvinvoiva työntekijä on innostunut työstään ja haluaa kehittyä siinä mitä tekee. Innostunut työntekijä kokee saavansa työstä voimia itselleen eikä antavansa niitä itsestään toisille ja työlle. (Vesterinen 2006, 42.)

3.2.1 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointitoiminnan kehittäminen yleistyy työpaikoilla. Tehdään työhyvinvointiohjelmia ja – suunnitelmia, perustetaan toimikuntia, kehitetään erilaisia arviointimenetelmiä ja tehdään kehittäviä toimenpiteitä. Työhyvinvoinnin monipuolinen ja pitkäjänteinen mittaaminen on tärkeää, koska silloin sitä osataan johtaa ja kehittää tuloksellisesti oikeaan suuntaan. Ennen arviointia ja mittaamista on määriteltävä organisaation perustehtävä, arvot, tavoitteet sekä keinot, jolla päämäärä tavoitetaan. Työhyvinvoinnin mittarit voidaan erotella taloudellisiin, yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Hyvin suunniteltu ja toteutettu mittaristo tukee organisaation tarpeita. Lähtökohtana on organisaation strategia ja riskienarviointi. (Rauramo 2012, 9- 21.)



KUVIO 2. Työhyvinvointisuunnitelman rakenne kaavio (Rauramo 2012, 21.)

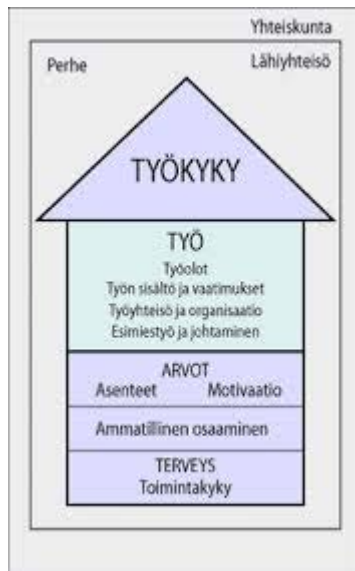
Työhyvinvointisuunnitelmaa käydään läpi yhdessä työterveyshuollon, työsuojeluviranomaisten ja luottamushenkilöiden kanssa. Työpaikoilla teetetään työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyjä, joiden vastausten pohjalta laaditaan toimenpidesuunnitelma epäkohtien korjaamiseksi. Olisi hyvä myös panostaa ennaltaehkäisevään toimintaan sekä sii-

hen, että suunnitelmat todellisuudessa toteutuvat käytännössä. Työhyvinvointiin liittyviä asioita kannustetaan ottamaan esille esimerkiksi kehityskeskusteluissa, työpaikkakokouksissa tai henkilökohtaisessa kehittämissuunnitelmassa. Voidaan myös järjestää kehittämispäivät työpaikalla, jossa käydään läpi työympäristöä, työvälineitä ja huolehditaan työoloista ja työturvallisuudesta. Henkilöstön jaksamista ja selviytymistä työssä voidaan edesauttaa myös uudelleensijoituksin ja tehtävien uudelleenmuokkauksin.

Jokainen on viime kädessä itse vastuussa työpaikan hyvinvoinnista ja sen kehittämisen, oma-aloitteisuus on tärkeää. Esimies ei voi yksin vastata työntekijöiden hyvinvoinnista. (Vesterinen 2006, 43- 45.)

3.2.2 Työkyky

Työkyky ja työhyvinvointi ovat monen tekijän summa, jossa on mukana fyysisiä ja henkisiä vaikutuksia sekä työhön, yksilöön kuin koko työyhteisöön liittyviä asioita. Työterveyslaitoksella on käytössä havainnollistava esimerkki työkykytalosta (Ilmarinen 2003). Työkykytalon peruselementteinä ovat terveys, osaaminen, motivaatio, asenteet ja arvot, työ, työyhteisö ja organisaatio. Kuvan perusideana on antaa kuvaa niistä osa-alueista, joita organisaatiossa tulisi havainnoida ja vaalia. Mallin kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön omia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Pohjakerros eli terveys muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä.



KUVIO3. Työkykytalo malli. (Työterveyslaitos, 2013)

Työntekijän hyvinvointi ja terveydentila heijastuu työssä suoriutumiseen ja tehokkuuteen. Terveysten lisäksi suorituskyky rakentuu työn edellyttämistä tiedoista ja taidoista, työhön ja vuorovaikutukseen liittyvistä arvoista ja asenteista sekä sosiaalisista voimavaroista. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi vaikuttavat siihen, kuinka hyvin työntekijä pääsee hyödyntämään osaamistaan ja suorituskykyään. (Ojala & Ahonen 2003.)

Organisaation tulisi aktiivisesti pyrkiä ylläpitämään ja edistämään työikäisen väestön työkykyä ja työmotivaatiota. Työtoiminnan tarkoituksena on vaikuttaa organisaation työyhteisöön (esimiestyö ja ihmissuhteet), työntekijään (liikunta ja terveelliset elämäntavat, osaaminen) sekä työhön ja työympäristöön (ergonomia, työhygieniat ja työturvallisuus). Työtoiminta kattaa ergonomian, työjärjestelyt, koulutukset, varhaiskuntoutuksen ja omaehtoisen kunnon hoidon. Toiminnasta vastaa usein erillinen työryhmä, jossa ovat mukana työnjohtajien lisäksi työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työntekijöiden edustajia. Tarkoituksena on saavuttaa kokonaisvaltainen hyvinvoinnin turvaaminen työyhteisössä ja yrityksessä. (Salmimies & Salmimies 2002, 83.)

Tässä työterveyslaitoksen kuvassa näkyy, kuinka organisaatio voi vaikuttaa omaan tuotavuuteensa ja kilpailukykyyn työmarkkinoilla. Hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen

kilpailutekijä, työntekijät viihtyvät työssä paremmin, joka vaikuttaa henkilöstön pysyvyyteen ja luo positiivisen mielikuvan yrityksestä.



KUVIO 4. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus.(Työterveyslaitos 2013.)

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

4 TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISÖ

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat työsuojelu, työterveydenhuolto, työturvallisuus, yhteisöllisyys sekä työilmapiiri. Työyhteisön henkiseen hyvinvointiin liittyvät työilmapiiri ja yhteisöllisyys. Hyvinvoivan työyhteisön ominaispiirteitä ovat terveelliset ja turvalliset työolosuhteet, mahdollisuus olla luova, osallistuminen päätöksentekoon ja itsensä kehittämiseen, arvostuksen ja kunnioituksen saaminen sekä tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus. Toimivan työyhteisön tunnuspiirteitä ovat myös kannustava, avoin, innovatiivinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri. Palautteen ja tuen saaminen esimieheltä ja työkavereilta on myös tärkeää, sekä mahdollisuus palautteen antamiseen. Hyväksytään erilaisuus, jaetaan vastuuta ja sitoudutaan yhdessä sovittuihin päämääriin ja strategiaan. Työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, sen tavoitteisiin ja tulokseen. Työn tulee olla myös oikein mitoitettu suhteessa yksilön osaamiseen, aikaan ja henkilöstön määrään ja siinä on mahdollisuus kehittyä. (Vesterinen 2006, 41.)

Me-henki kuvaa parhaiten hyvää työpaikkaa ja kuvastaa yhteisöllisyyden tunnetta. Hyvä ja avoin ilmapiiri muodostuu vapaaehtoisuudesta ja siitä, että ihmiset haluavat jakaa tietoa, auttaa toista, kysyä apua ja toimia avoimesti. (Ojala & ym. 2003, 144.)

Pahoinvoivalle työyhteisölle on ominaista osaamattomuus vuorovaikutustilanteissa, toisten työntekijöiden alistaminen, syyttely ja syyllisten etsintä, epärehellisyys, riidat, kilpailu, kyttäys ja kyräily. Tällöin ei pystytä normaaliin kontaktiin toisten työntekijöiden kanssa eikä ristiriitatilanteita kyetä ratkaisemaan. Työyhteisössä liikkuu paljon huhuja ja syntyy tietokatkoksia. Työyhteisössä puhutaan paljon ja tehdään vähemmän. Siellä esiintyy kielteinen ”ei kannata tehdä”- tai ”ei kuulu mulle”-asennetta. Pahoinvointia työyhteisössä voi aiheuttaa joku työntekijä tai esimies. Tällöin työyhteisöstä puuttuu avoimuus, luottamus, yhteisöllisyys ja viestintä. Asioita peitellään, syntyy väärinkäsityksiä ja työntekijät klikkiytyvät, eivätkä luota toisiinsa. Tämä voi aiheuttaa joillekin työntekijöistä tunnetta, etteivät he kuulu joukkoon. (Vesterinen 2006, 41-42.)

Työhyvinvoinnin ylläpito ja sen parantaminen on haasteellista niin esimiehelle kuin työntekijöille. Hyvä työhyvinvointi on yhteydessä yrityksen tuottavuuteen, työssä viihtymiseen, jaksamiseen sekä työssä pysymiseen. (Vesterinen 2006, 45-47.)

4.1 Työhyvinvointi ja johtaminen

Johtajuus on kykyä ja halua vaikuttaa toisten ihmisten, ryhmien ja organisaatioiden käyttäytymiseen, ajatteluun, toiminnan suunnitteluun ja itse toimintaan.

Onnistunut johtaminen hyödyntää omaa ja toisten energiaa sovittujen ja kaikkien tiedostamien pelisääntöjen ja tavoitteiden avulla siten, että ”tehdään oikeita asioita oikein.”

Johtajuudesta puhuttaessa, asiantuntijuus ei enää riitä, lisäksi tarvitaan kykyä lähestyä ihmisiä, kuunnella heitä, antaa heille mahdollisuus omien näkemysten ja kysymysten esittämiseen, vastata heille ja osata selventää, mitä yksilöiltä ja ryhmiltä odotetaan. Enemmän, kuin koskaan aikaisemmin johtajuus on viestintää ja vuoropuhelua. (Salmimies & Salmimies 2002, 13- 14.)

Voidakseen johtaa muita ihmisiä, esimiehen tulee johtaa myös itseään ja suunnata omat voimavaransa haluamallaan tavalla. Esimieheltä odotetaan, että hän tuntee riittävän hyvin itsensä sekä hallitsee oman persoonallisuutensa. Hyvältä johtajalta odotetaan sosiaalisten vuorovaikutustaitojen hallintaa erilaisten ihmisten kanssa, kykyä huolehtia yksityiselämän ihmissuhteista sekä hyvän henkisen ja fyysisen kunnon varmistamista. Nämä muodostavat yhdessä esimiehen psykofyysisen kokonaisuuden. (Salmimies & Salmimies 2002, 80)

Hyvä johtaja näkee työyhteisön yrityksen tärkeänä menestystekijänä, jonka rekrytointiin, pysyvyyteen, osaamiseen, työmotivaatioon ja työkykyyn on panostettava määrätietoisesti. Arvostus organisaation työntekijöitä kohtaan, pitää heitä ainutkertaisina yksilöinä, korostaa tasa- arvoa ja näkee ihmisten erilaisuuden merkittävänä voimavarana, jota hyödynnetään organisaation toiminnassa. (Työterveyslaitos 2003, 5.)

4.2 Ikäjohtaminen

Ikäjohtamisella tarkoitetaan työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista joka päivässä johtamisessa ja työskentely- ympäristössä sekä sellaisen työpaikkakulttuurin rakentamisessa, jossa jokainen voi kokea olevansa arvokas. (Työterveyslaitos 2003, 5.)

Iäkkäämpien työntekijöiden ns. hiljainen tieto ja kokemus on arvokasta. Tätä voidaan hyödyntää erilaisilla tavoilla, kuten mentoroinnilla, sisäisellä valmentavuudella ja paritöskentelyllä, jolloin on mahdollisuus siirtää arvokasta kokemustietoa nuoremmille.

Monipuolisen ikärakenteen säilyttäminen työpaikalla on tärkeää, koska tarvitaan monia- laista kokemusta ja osaamista. Työyhteisössä tarvitaan hiljaista tietoa, mutta samalla myös tuoretta näkemystä, nopeaa kykyä omaksua asiat ja teknistä tietoa.

Iäkkäämpiä työntekijöitä johdettaessa tulisi ottaa huomioon, että kudosten sopeutumi- nen kuormitukseen hidastuu iän myötä. Tällöin työntekijän palautumiselle on annettava riittävästi aikaa, iäkkäämpi tarvitsee enemmän aikaa sekä liikuntaharjoittelusta että fyy- sisestä ja henkisestä työkuormituksesta palautumiseen. Nämä seikat tulee ottaa huomi- oon liikuntaharjoitusten ja työn rytmittämisessä sekä elpymistaukojen tarpeen määritte- lyssä. Työväestön tuki- ja liikuntaelin sairauksien määrä on huomattava ja joko kestä- vyyskunnan tai lihaskunnan heikkeneminen voi johtaa ennenaikaisiin toimintakyvyn ja työkyvyn rajoituksiin. (Salmimies & Salmimies 2002, 101- 102.)

5 TYÖHYVINVOINTI MERENKULKUALALLA

Työ laivalla on kiehtovaa ja hektistä, töitä tehdään tiiviisti yhteistyössä muun henkilös- tön sekä asiakkaiden kanssa. Laiva työpaikkana tarjoaa paljon mahdollisuuksia ja useita kymmeniä työtehtäviä erilaisilta aloilta sekä osastoilta. Laiva ei ole ainoastaan työpaik- ka, vaan siellä asutaan ja harrastetaan työjakson ajan.

Henkilöstöpurseri, vastaa työsopimuksista ja palkanmaksuasioista, atk- kontrolleri on vastuussa laivan kassa- ja IT- järjestelmistä, sairaanhoitaja ja järjestyksenvalvojat ovat laivoilla tukemassa eri osastojen henkilökuntaa. Isommilla matkustaja- aluksilla on vuo- rossa n.200- 320 henkilöä ottaen huomioon mm. sesonkien vaihtelut ja matkustajamää- rät. Ulkomaanaluksilla noudatetaan vuorottelujärjestelmää, joka tarkoittaa, että jokaista alusta varten on palkattu kaksinkertainen määrä henkilökuntaa, aluksella kerrallaan ole- vien lukumäärään verrattuna. Puolet vakituisesta henkilökunnasta on aina maissa va- paalla. (Työterveyslaitos 2012.)

5.1 Laivatyön erityispiirteitä

Työ laivalla perustuu Suomen Varustamot ry:n ja Suomen Merimiesunionin laatimaan työehtosopimukseen ja merityölainsäädäntöön. Laivalla työskennellään ympäri vuorokauden, kuljetushenkilöstön työvuorot on jaettu vahtivuoroihin, jotka ovat yleensä 4 tuntia töitä ja 8 tuntia vapaata alustyyppistä riippuen. Osa henkilökunnasta tekee normaalia päivätyötä ja talousosasto, joka vastaa henkilökunnan ja matkustajien muonituksesta ja majoituksesta, työskentelee työvelvoitteiden ajoitusten vuoksi päivittäin kaksi tai useammankin työjakson. (Työterveyslaitos 2013.)

Laivatyössä käytetään pääasiassa vuorottelujärjestelmää 1:1, kun joillakin aluksilla se voi olla 2:1. Tällä järjestelmällä tarkoitetaan autolautoilla yhtä työjaksoa aluksella 7-14vrk, tai 2-6 viikkoa rahtialuksilla. Työssäoloajasta seuraa aina yhtä pitkä vapaa- aikajakso, joka perustuu siihen, että laivalla työskennellään kaikkina viikonpäivinä aluksella olo aikana. (Työterveyslaitos 2013.)

Turvallisuus on yksi merkittävimmistä asioista puhuttaessa merityöstä. Asetukset aluksen miehityksestä, laivaväen pätevyydestä ja vahdinpidosta perustuu STCW- yleissopimukseen. Meriturvallisuus perustuu kansainvälisiin sopimuksiin ja niiden säädöksiin, STCW- yleissopimus (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for seafarer's). (A1256/1997 Asetus aluksen miehityksestä, laivaväen pätevyydestä ja vahdinpidosta 2008.)

Aluksella tulee aina olla tarvittava miehitys ja jokaisen ammatin edustajia. Merenkulkuviranomaisen määrittelee aluksen minimimiehistön. Seikat, jotka tulee ottaa huomioon miehitystä vahvistettaessa on turvallinen vahdinpito, aluksen koko, kuljetettava lasti, aluksen konetehto ja koneiston automaatioaste, yleinen varustelutaso, huolto ja kunnossapito, liikennealue, matkustajamäärä, ruokahuolto ja puhtaanapito sekä aluksella annettava koulutus. (A1256/1997 Asetus aluksen miehityksestä, laivaväen pätevyydestä ja vahdinpidosta 2008.)

Hätätilannetoiminnan kurssi (STCW- 95 Basic training) täytyy olla jokaisella laivalla työskentelevällä henkilöllä, jolle on laitettu tehtävä aluksen hälytysluetteloon. Luettelossa on eriteltyä kunkin miehistön jäsenen tehtävät onnettomuustilanteessa. Tehtäviä ovat esimerkiksi ensiapu, evakuointi, sammutustehtävät jne. (A 1256/1997 Asetus aluksen miehityksestä, laivaväen pätevyydestä ja vahdinpidosta 2008.)

Laiva työympäristönä on haastava ja erilainen, joka rakentuu eri tasoilla olevista työskentelytiloista sekä monentyyppisistä käytävistä ja portaista. Tilat voivat olla ahtaita ja aluksen keinuminen voi hankaloittaa liikkumista. Työskennellessään laivalla ihminen on silloin eristyksissä ulkomaailmasta, eikä lähdekään kotiin töistä vaan joutuu viettämään siellä myös vapaa- aikansa. Merenkulkija ei voi myöskään valita seuraansa ollessaan vapaalla, vaan samat työkaverit ovat läsnä kellon ympäri. Laivan ollessa liikkeessä mahdollisuus luonnolliseen liikuntaan on rajattua, jolloin tämä saattaa aiheuttaa merenkulkijalle terveysongelmia. (Työterveyslaitos 2013.)

Melu laivalla syntyy pääasiassa koneistosta, potkurilaitteistosta sekä ilmastointilaitteista. Talvisin jäistä aiheutuva kolina voi olla äänekkästä aluksen ulkopuolella.

Laivan ollessa liikkeessä se aiheuttaa tärinää, jonka ei ole todettu aiheuttavan työntekijöille elimellisiä sairauksia. Aluksen liikkuminen ylös- alas suunnassa voi aiheuttaa meritaudin. (Työterveyslaitos 2013.)

5.2 Merimiehen elämää vankila- metaforan valossa

Mira Karjalainen on Pro gradu työssään tutkinut merenkulkijoiden laivaelämää vankila- metaforan kautta. Työnsä lähtökohdaksi Karjalainen määrittelee kokemuksiaan laivatyössä lastialuksella, jonka hän on koonnut ns. akateemisen matkakertomuksen muotoon. Puhuessaan laivatyöstä ”maakraputtavallisena”, hän huomasi monen mielikuvan jakautuvan kahteen osaan laivoista. Toinen mielikuvista oli ruotsin laivat, jossa matkustaa pari tuhatta lomailijaa juhlimassa, alkoholin voimalla. Toinen mielikuva, joka nousi ihmisten mieliin oli romanttiseksi muodostunut purjelaivojen aikakausi, jota mm. kotimainen tanssimusiikkiperinne Junnu Vainioineen on ammentanut. Karjalainen haluaa työllään korostaa, että nykyisellä merenkulun todellisuudella ei ole mitään tekemistä mielikuvien kanssa. (Karjalainen 1999, 32.)

Karjalainen haastatteli kvalitatiivisessa työssään yhteensä 21 henkilöä. Aluksen miehistön koko samassa vuorossa oli 18 henkilöä, henkilökunnan keski- ikä oli noin 47 vuotta ja keskimääräinen meripalvelusikä noin 28 vuotta. Suurin osa haastateltavista oli ollut merillä käytännöllisesti katsoen koko aikuisikänsä. Haastatelluista kolme oli naisia ja kaksi haastatelluista oli aluksella vikaeraamassa eli tuuraamassa. Yli puolet haastatelluista oli joko naimisissa tai avoliitossa, eronneita oli myös joukossa. (Karjalainen 1999, 32-33.)

Karjalainen teki työssään kvalitatiivista kenttätutkimusta, koska pääsi näin kokemaan laivaelämän arjen paremmin ja uskoi sen olevan paras väline kokemuksellisia ja syvällisiä asioita, kuten maailmankuvaa tutkittaessa. Karjalainen pääsi töihin suomalaiselle rahtialukselle, jossa hän työskenteli puolimatrueusina. Työn lomassa hän piti kenttäpäiväkirjaa, johon hän keräsi havaintoja laivaelämästä sekä samalla haastatteli laivan henkilöstöä. Liki kaksi kuukautta kestäneestä kenttätöystä, hän keräsi materiaalin, joka on tutkielman pääasiallinen aineisto. (Karjalainen 1999, 20, 40.)

Pääaiheiksi työssä nousi työ, laivayhteisö, ihmissuhteet, vapaa- aika, meri, merimies ja vallankäyttö. Alaotsikoina hän käsittelee esimerkiksi hyvän porukan merkitystä, viihtyvyyttä, nokkimisjärjestystä, laitostumista, työn- ja vapaa- ajan viettoa samassa paikassa, sekä vankila. Vankila- metaforan avulla voitiin tulkita ja ymmärtää esiin nousseita teemoja, koska vankila- metafora ilmenee laivatodellisuudessa monella tapaa. Vankila- metaforan kautta miehistöstä tulee vankeja. *”On muistettava, että laivan näkeminen vankilana ei tukahduttanut parannus- ja toimintamahdollisuuksia vain vapaa- ajanvieton osalta, vaan vaikutti myös muilla laivatodellisuuden osa- alueilla.”* (Karjalainen 1999.)

Karjalaisen kertomus perustuu hänen kokemuksiinsa säiliöaluksella. Monet laivat ja niiden rutiinit kuitenkin poikkeavat toisistaan liikennöintialueen, varustamon ja henkilökunnan mukaan. Monet havainnot ja seikat, mitä Karjalainen nostaa esiin työssään pätevät usein, myös muihinkin aluksiin, esimerkiksi huomiot vahtivuoroista, laivahierarkiasta, vapaa- ajasta ja laiva ympäristöstä. Edellä mainitut seikat ovat tarkasti säädeltyjä ja merenkulun realiteettien muokkaamia, suurta eroa tuskin alusten väliltä löytyy. Laivanhenki vaihtelee laivasta toiseen, ja jopa samassakin laivassa, riippuen, ketä on milloinkin vuorossa. Karjalainen nostaa työssään esille hyvän työporukan merkittäväksi tekijäksi laivalla. (Karjalainen 1999, 21.)

Laivayhteisössä vallitsevat tietyt säännöt, joita voivat olla sekä kirjoitetut, että kirjoittamattomat. Nämä säännöt juontavat merilainsäädännöstä ja pidemmän ajan perinteistä sekä niistä muodostuneista vakiintuneista tavoista. Laivayhteisössä vallitsee myös tietty hierarkkisuus, kuten valta on perinteisesti kapteenilla. Yliperämiehen sana on tärkeämpi kuin perämiehen, perämiehen tärkeämpi, kuin taas pursimiehen jne. Lisäksi miehistössä eri ammattiryhmien sisältä löytyy epäsuora hierarkkisuus. Jokaisella on tarkoin määrä-

tyt tehtävät. Hierarkia näkyy myös vapaa-ajankäyttöön ja esimerkiksi henkilökunnan ruokailutilassa messissä, jossa eri ammattiryhmillä on omat paikat. (Karjalainen, 1999.)

Laivaelämässä koko työjakso vietetään samojen ihmisten parissa, mitä tahansa aluksella sitten tehdäänkin. Työkaverit tavataan työmaalla, mihin se sitten rajoittuukin, kun ollaan maissa töissä. Aamiainen, lounas, päivällinen ja välipalat jaetaan työkaverien kesken samassa tilassa. Illalla tai vapaa-ajan vietto television tai vaikka saunan parissa jaetaan työkaverien kesken. Merenkulkija viettääkin puolet elämästään laivalla eläen, valitsemattaan kuitenkin elämäkumppaneitaan siellä. (Karjalainen 1999, 42.)

6 MERIMIEHEN LÄÄKÄRINTARKASTUSJÄRJESTELMÄ

Laki määrittelee laivatyöntekijälle millainen terveys vaaditaan, että hän pystyy työskentelemään aluksella vaarantamatta meriturvallisuutta tai omaa tai muiden laivalla olevien turvallisuutta. Lain mukaan jokaisella merimiehellä tulee olla selvitys terveydentilastaan, eli merimieslääkärintodistus laivalla työskentelyä varten. Lääkärintarkastuksen perusteet löytyvät lainsäädännöstä ja kansainvälisistä sopimuksista. Merityöhön palvelukelpoisuus katsotaan sopivaksi alku- tai uusintatarkastuksessa. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005.)

Merimiesterveyskeskusjärjestelmä aloitti toimintansa Suomessa 1980-luvulla pitämään huolta merenkulkijoiden työterveyshuollosta ja lääkärintarkastuksista. Merenkulkuhallitus nimeää erikseen merimieslääkärit, jotka tekevät terveydentilaa koskevat tarkastukset ja pitävät luetteloa merimieslääkäreistä. Merimieslääkäri on laillistettu lääkäri, jolla on erikseen kelpoisuus merimieslääkäriin tehtäviin. Kelpoisuus on kerrallaan voimassa vain 5 vuotta, jolloin merimieslääkäreiden on osallistuttava heille suunnattuun koulutukseen tai muuten perehdyttävä merimiesten työolosuhteisiin. (Asetus merimiesten lääkärintarkastuksista 476/1980.)

Merimiehille tarkoitetut lääkärintarkastukset alkutarkastus ja uusintatarkastus ovat säädetty asetuksessa (476/1980) suoritettavaksi.

Alkutarkastus tehdään vain kerran, jonka jälkeen on lain mukaan myöhemmin suoritettava uusintatarkastukset, jotka ovat uusittava kahden vuoden välein. Alkutarkastus tehdään ensi kertaa laivaan pyrkiville, sekä merenkulkualan koulutusta antaviin oppilaitoksiin. Alkutarkastus on perusteellinen työkyvyn, terveydentilan sekä palvelukelpoisuuden perusselvitys. Lisäksi siinä katsotaan hakijan soveltuvuus työskennellä alusolosuhteissa ja aluksen työyhteisössä. (Työ ja elinkeino, merenkulkijoiden neuvottelulautakunta 2005.)

Alkutarkastuksen suorittaa pääsääntöisesti merimieslääkäri merimiesterveyskeskuksessa. Mikäli meritehtäviin vaadittava alkutarkastus tehdään muualla kuin merimiesterveyskeskuksessa, on tarkastus uusittava merimieslääkäriin vastaanotolla kolmen kuukauden kuluttua toimeen ottamisesta. (Työ ja elinkeino, merenkulkijoiden neuvottelulautakunta 2005.)

Uusintatarkastus tarkoittaa alkutarkastuksen jälkeen suoritettavaa lääkärintarkastusta, jossa selvitetään työntekijän terveydentila, työkyky ja palvelukelpoisuus. Tarkastus tehdään määräajoin laivatyön jatkuessa, ja se on uusittava kahden vuoden välein. Tarkastuksen tulee suorittaa merimieslääkäri. Uusintatarkastuksen avulla seurataan onko työntekijän terveydentilassa tapahtunut muutoksia edellisen tarkastuksen jälkeen ja arvioidaan näiden vaikutusta palvelukelpoisuuteen. Uusintatarkastus tulee tehdä myös silloin, jos henkilö palaa toimeen työ- tai virkasuhteen päätyttyä tai mikäli henkilö on joutunut olemaan poissa toimesta tapaturman tai pitkäaikaisen toimintakykyyn vaikuttavan sairauden takia. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005.)

Fyysisen terveyden tulisi olla sellainen, että työntekijä pystyy toimimaan aiotussa toimessa olosuhteista riippumatta. Aluksella on myös eri kerroksia ja paljon portaita, joten terveyden vaatimus on kyky pystyä liikkumaan portaissa. Täytyy myös kyetä tekemään keskiraskasta työtä. Lääkärin arvion perusteella katsotaan, onko henkilön fyysinen toimintakyky riittävä aiottuun toimeen. Työskentely laivalla vaatii hyvää tuki- ja liikuntaelimistön toimintakykyä ja liikkeiden hallintaa. Vamma tai sairaus, joka alentaa merkittävästi fyysistä toimintakykyä on este laivatyöskentelylle. (Merimiesasiain neuvottelukunta 2005.)

Fyysisen terveyden lisäksi laivatyöhön liittyy paljon erilaisia psyykkisesti kuormittavia tekijöitä. Sosiaalisuus, sopeutumiskyky ja psyykinen tasapainoisuus ovat merkittävästi yhteydessä siihen, kuinka henkilö selviytyy laivatyöyhteisössä ja vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja viihtyvyyteen. (Merimiesasian neuvottelukunta 2005.)

7 MERIMIEHEN TYÖHYVINVOINTI

Merenkulkijan työhyvinvointia arvioitaessa on otettava huomioon työolosuhteet ja työympäristö. Merenkulku on ainoa liikennemuoto, jossa työ- ja vapaa- aika joudutaan viettämään rajatuissa olosuhteissa ja samojen henkilöiden kanssa. Yhteydenpito maihin ja siellä oleviin henkilöihin ja palveluihin on rajoittunutta. Mielenterveydelle määrätty vaatimukset korostuvat entisestään ja elintapakysymykset ovat myös keskeinen osa ammatin terveydellisiä vaikutuksia. Merenkulkijoille ylipaino ja huono ruumiillinen suorituskyky ovat myös yleinen ongelma. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 57.)

Pysyvän työkyvyttömyyden taustalla olevat syyt ovat usein tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveysongelmat. Vajaakuntoisen uudelleen sijoittaminen muuhun kuin meritehtäviin vaatii uudelleen kouluttautumista, sillä merialalle uudelleen sijoittuminen voi tuottaa ongelmia. Merenkulkualalla tapaturmat tapahtuvat yleisimmin kansityötehtävissä, koneiden huollossa tai liikuttaessa käytävillä, liukkailla kansilla ja portaissa. Pelastaumisharjoituksiin liittyvät tapaturmat ovat myös tavanomaisia. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 57.)

Merimieseläkekassa (MEK) huolehtii merenkulkijoiden lakisääteisestä työeläketurvasta. Merimieseläkekassa myöntää ja maksaa ansiotyöhön perustuvia MEL- eläkkeitä. Työeläkelaitosten kiinnostus työhyvinvointihankkeita kohtaan on tarve pienentää kasvavia työkyvyttömyyseläkekustannuksia. Merimieseläkekassa on ollut rahoittamassa Trimmar- hanketta. Merimieseläkelain piiriin kuuluvia vakuutettuja oli vuoden 2012 aikana 8592 henkilöä. Heistä vanhuuseläkkeellä oli 68.6 prosenttia, kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä 13.2 prosenttia. (Merimieseläkekassan vuosikertomus 2012.)

Merenkulkijoiden työkyvyttömyyden taustalla yleisimpinä syinä olivat vuonna 2007 tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, jotka olivat 37 % kaikista työkyvyttömyyden syistä. Toiseksi suurimmaksi ryhmäksi nousivat mielenterveysongelmat ja kolmanneksi verenkierroelimistön sairaudet. Tarkemmin määrittelemättömät sairaudet 12prosentin osuudella, yhdeksän prosenttia hermoston ja aistimien sairaudet ja tapaturmista johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet 7 prosenttia. Terveys on tärkeä asia työkyvyn säilymisen kannalta. Tilanteissa missä merenkulkijan terveydentila heikkenee ja työkyvyttömyys uhkaa, on hyvä olla ammatillisen kuntoutuksen käynnistämiseksi toimintapa varustamoiden ja eläkekassan välillä. Tavoitteena olisi havaita työkyvyttömyyden uhka hyvissä ajoin,

jotta se voitaisiin ehkäistä tai ainakin yrittää myöhentää sen alkamista. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 58.)

Työkyvyttömyyden arvioinnissa tulee selvittää työntekijän mahdollisuudet ammatillisen kuntoutuksen myötä palata takaisin työelämään. Kuntoutukseen hakijalle tehdään kuntoutussuunnitelma. Suunnitelman tulee olla henkilön terveydentilaan soveltuva, tarkoituksenmukainen ja sen tulee edistää hakijan palaamista työhön takaisin. Näin voidaan vaikuttaa eläkekustannuksiin pienentävästi. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 58- 59.)

Merimiespalvelutoimisto eli MEPA on työ- ja elinkeinoministeriön valvoma toimisto, MEPAN toiminta perustuu kansainvälisen työjärjestön ILON:n sopimukseen tarjota palveluita merenkulkijoille. MEPA aloitti toimintansa Suomessa vuonna 1973. Toimintaa rahoittaa toimintaansa valtiolta, varustamoilta, merimiehiltä ja lästimaksuista saamiltaan tuloilla. Merimiespalvelutoimiston tehtävä on huolehtia, että merimiehet pääsevät mahdollisimman tasavertaisina käyttämään hyväkseen yhteiskunnallisia palveluja. MEPA toimittaa laivoille myös kirjoja, elokuvia, sanoma- ja aikakauslehtiä. Sen lisäksi se järjestää monenlaista aikuiskoulutusta, kuten atk-, kieli-, harraste- sekä liikuntakursseja. MEPALTA löytyy myös 11 lomahuoneistoa, joita voi vuokrata. (MEPA.)

7.1 Merityön psyykkinen kuormittavuus

Psyykkinen työkyky muodostuu halusta tehdä työtä, työn sujumisesta ja siitä, että hallitsee työnsä mitä tekee. Työn on oltava mielekästä, ja sen on annettava samalla yksilölle kehitty mis- ja oppimismahdollisuuksia sekä sopivasti haasteita, kun on huomioitu, että työ on mitoitettu ja järjestetty oikein. Psyykkistä työkykyä tukee, kun työtä koskevat odotukset ja työn asettamat vaatimukset ja mahdollisuudet ovat keskenään tasapainossa. Hyvät vuorovaikutustaidot ja riittävä ammattitaito vaikuttavat työn hallinnan tunteeseen ja sitä kautta ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Työssä on voitava kokea itsensä arvostetuksi ja hyväksytyksi. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Psyykkiseltä kannalta katsottuna merimiesammatti, johon usein yhdistetään odotukset maailman näkemisestä, vapaudesta, itsenäisyydestä ja seikkailusta ovat muuttuneet. Toimenkuvat laivalla työskentelystä ovat tulleet entistä haastavammiksi ja melkein jokainen työntekijä on saanut tehtäviinsä erikoiskoulutusta. (Merimiesasian neuvottelukunta 2005.)

Laivatyölle ominaisia piirteitä ovat vapaa- ajanvietto samoissa tiloissa ja samassa seurassa jossa työskennellään, aiheuttavat osaltaan henkistä kuormitusta. Yhteys työpaikan ulkopuolelle, perheeseen, ystäviin, sukulaisiin ja muuhun sosiaaliseen ympäristöön vähenee tai on luonteeltaan erilaista työjakson aikana. Aluksen tarjoamat vapaa- ajan viirikkeet ja toimintamahdollisuudet ovat rajoitetut sekä yhteiskunnan tarjoamat palvelut ovat käden ulottumattomissa. Laivalla ollessa henkilöstö on kiinteästi kosketuksissa toisiinsa, jolloin työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet voivat muodostaa mielenterveydellisen kuormitustekijän. (Merimiesasian neuvottelukunta 2005.)

7.2 Merityön fyysinen kuormittavuus

Työntekijän toimintakykyyn vaikuttavat monet eri seikat, kuten ikä, erilaiset sairaudet ja elämäntilanteen myötä fyysisen toimintakyvyn lasku. Olisi hyvä kiinnittää ennalta huomiota työnkuormitukseen ja sen tasapainon löytämiseen, minkä avulla hidastetaan muutoksia ja parannetaan ihmisen toimintakykyä ja terveyttä. Työnkuormitus tulisi suhteuttaa siten, että, mikään sairaus, vika tai vamma ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä olisi työkyvytön. Kuormitusta muokkaamalla saadaan hyödynnettyä jäljellä olevaa toimintakykyä, niin että henkilö pääsee osallistumaan työhön. Kuormituksesta johtuvaa ammattitautia epäiltäessä, on hyvä arvioida onko työssä sellaisia tekijöitä jotka ovat voineet johtaneet henkilön taudin syntymiseen. Työergonomiaa suunniteltaessa olisi hyvä ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, jotta työstä johtuva kuormitus olisi sopivaa. Aina kuormitus ei johda sairastumiseen asti, mutta päivän mittaan kertyvä epämukavuus ja pitkittynyt kuormitus, saattaa johtaa pysyviin haittoihin. (Terveysportti 2013.)

Fyysistä terveyttä arvioitaessa on kiinnitettävä erityistä huomiota henkilön fyysiseen suorituskkyyn sekä fyysiseen rakenteeseen. Fyysisen suorituskkyyn tulee olla riittävä, joita aiottu toimi edellyttää tehtävien suorittamiseen aluksen erilaisissa olosuhteissa.

Laivan rakenne muodostuu eri tasoissa olevista työtiloista, jolloin kyky liikkua portaissa on terveydellinen vaatimus. Vaikka aluksella on käytössä hissejä, ei niiden käyttö poikkeustilanteissa ole mahdollista, jolloin jokaisen on selviydyttävä portaikossa. (Merimiesasian neuvottelukunta 2005.)

Perusvaatimus laivatyöhön soveltuvuudelle on kyky keskiraskaaseen työhön. Esimerkiksi liikuntaelinvammat, kulumavaivat ja ylipainoisuus voivat alentaa fyysistä suorituskkyä, vaikka muuten sydän- ja verenkiertoelimistön kunto olisi hyvä. Tällöin lääkärin tehtävä on arvioida laivaolosuhteet huomioiden pystyykö henkilö selviytymään normaaleista sekä poikkeusolosuhteiden työtehtävistä. Etenkin vajaakuntoisen työntekijän työkykyarvioinnissa nämä tulee ottaa erityisesti huomioon. Henkilön kohdalla, jolla on raajaproteesi, tulee lääkärin noudattaa hänen kohdallaan erityistä harkintaa. (merimiesasian neuvottelukunta 2005.)

Työskentely aluksella edellyttää hyvää tuki- ja liikuntaelimistön toimintakykyä sekä liikkeiden hallintaa. Tasapainohäiriöt ja sellaiset liikuntaelimistön tai hermoston sairaudet tai vammat, joka aiheuttavat selkeän liikunnallisen haitan, on este laivatyölle. (Merimiesasian neuvottelukunta 2005.)

8 MERITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYKY HANKKEET

Merenkulkijoiden työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä on tutkittu melko vähän Suomessa. Aluksella aktivoivaa vaihtelua työ- ja vapaa- aikaroolin välille ei ehdi aina muodostumaan. Tilanteen jatkuessa pitkään samanlaisena, laivalla pääsee helposti laitostumaan, joka puolestaan voi johtaa passiivisiin ajanviettotapoihin, kuten television ja elokuvien katseluun. Vaikka tarjolla olisi hyödyllisempiäkin vapaa- ajanvietto tapoja, kuten ulkoilu kannella, kuntosali tai vaikka lukeminen jäävät usein käyttämättä. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 59.)

Kyselytutkimuksessaan vuonna 1979 Anna- Liisa Elo on selvittänyt suomalaisten merenkävijöiden alkoholin käyttöä. ”Joka kolmas vastaajista käytti alkoholia, että se tuntui hiukan päässä, ja joka kymmenes määrän, joka tuntui päässä oikein kunnolla. Kun taas joka neljäs oli sitä mieltä, että alkoholin käyttöä laivalla tulisi rajoittaa.” Suomalaisille merenkulkijoille tehdyssä syöpätutkimuksessa alkoholin käytöstä johtuvat syöpäsairaudet olivat yleisempiä miehillä, kun taas tupakointiin liittyvät syövät naisilla. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 59.)

8.1 Merenkulkijoiden ASLAK- kuntoutus

Maissa olevissa yrityksissä on alettu kiinnittää huomiota enemmän henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen ja erilaisia työkykyä ylläpitäviä hankkeita on käynnistetty. Merimiesten työkykyä on tuettu Kelan järjestämien ASLAK- kurssien kautta. Lyhenne ASLAK tarkoittaa ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus, joka on Kelassa kehitetty ajatellen työssä käyvän väestön varhaiskuntoutuksen muotoa, jolla pyritään edistämään työntekijän työ- ja toimintakykyä ja parantamaan elämänhallintaa. Tämä kohdistuu henkilöihin, joilla on nähtävissä merkkejä työkyvyn selvästä alenemisesta, vaikka selkeät toimintakykyyn vaikuttavat sairaudet vielä puuttuvat. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 59- 60.)

Merenkulkijoille järjestetystä ASLAK kuntoutuksesta on tehty tutkimus, jossa seurattiin vuonna 1993- 96 kursseille osallistuneiden miesten terveyskäyttäytymistä ja siinä tapahtuneita muutoksia. Kurssit suunniteltiin hyödyntäen jo olemassa olevaa tutkimustietoa merenkulkijoiden elintavoista ja sydän- ja verenkiertoelinten sairauksista. ASLAK- kurssien kuntoutustiimiin kuuluivat työterveyslääkäri, psykologi, ravitsemusneuvoja,

sosiaalityöntekijä, toimintaterapeutti sekä työterveyshoitaja, joka toimi myös yhteyshenkilönä. Kurssin ohjelma rakentui työn ja terveyden teemojen ympärille. Eri kurssiryhmille painottui fyysinen harjoittelu, pohtivat ja luovat osuudet eri tavalla ja samalla-kin ryhmällä painotukset muuttuivat kurssin edetessä. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 60)

8.2 Merialan työkykyhanke

Suomalaiset varustamot ovat pyrkinet kouluttamaan laivoilla omasta henkilökunnasta liikunnanvetäjiä tai käyttämään ulkoisia ohjaajia, joiden avulla saataisiin aktivoitua henkilöstöä erilaisiin liikuntatapahtumiin. Toiminta on saanut lähinnä kannatusta niiltä, jotka ovat ennestään tottuneita liikkujia ja pitävät yleisesti itsestään huolta. Henkilöt, joille kuntoutumisen tarvetta olisi ollut, jättäytyvät toiminnan ulkopuolelle. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 61.)

Vuonna 1996, Suomen merimiesunionin aktivoimana käynnistettiin hanke merenkulkijoiden työkyvyn edistämiseksi. Hankkeeseen lähtivät mukaan kaikki merenkulun työnantajat ja työntekijäjärjestöt, Merimieseläkekassa sekä Merimiespalvelutoimisto.

Hankkeen käytännön toteutuksesta vastasi Turun alueterveyslaitos yhteistyössä varustamojen henkilöstöhallinnon sekä työterveyshuoltoyksiköiden kanssa. Varustamoista FG. Shipping Oy, Langh Ship Oy AB, Oy Silja Line ja Viking Line Ab olivat mukana hankkeessa. Lastialusvarustamoista oli mukana kaksi alusta ja matkustaja- autolauttavarustamoista oli yksi matkustaja- autolautta. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 62.)

Hankkeen päämääränä oli tukea lastialuksilla ja matkustaja-autolautoilla työskentelevien työntekijöiden terveydentilaa sekä työkykyä. Tarkoituksena oli kohdistaa toiminta erityisesti riskiryhmään kuuluviin, jotka hyötyisivät hankkeesta eniten ja jotka eivät yleensä tämäntyyppisiin hankkeisiin lähtisi. Pyrkimyksenä oli 1) tunnistaa henkilöiden yksilöllisiä elintapoihin ja työhön liittyviä terveydellisiä riskitekijöitä, 2) kehittää ja toteuttaa merenkulkualalle ominaisia menettelytapoja, joilla voitaisiin vaikuttaa terveydellisiin riskitekijöihin ja säilyttää/parantaa merenkulkijoiden terveydentilaa ja 3) kokemuksiin perustuen kehittää toimintamalli, jota pystytään hyödyntämään myöhemmin käytettäväksi koko toimialalla terveyden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 61.)

Hanke jakautui kolmeen päävaiheeseen. Ensimmäinen vaihe alkoi (=perusmittauksella) selvittämällä merenkulkijoiden terveydentila, työkyky, työolosuhteet ja riskitekijät selvitetiin. Lähtöarvioinnin perusteella osa työntekijöistä valittiin fyysisen kunnon arviointiin ja osa suoraan työterveyslääkärille. Toisessa vaiheessa, kyselyn ja tarkastuksen perusteella henkilöt jakaantuivat kolmeen ryhmään, riippuen siitä kuinka hyväksi tai huonoksi heidän terveytensä ja työkykynsä oli arvioitu. Kolmannessa vaiheessa keskityttiin liikuntatottumuksiin, ateriointiin, tupakointiin ja alkoholinkäyttöön. Ja lopuksi henkilöstön ruoasta huolehtiville järjestettiin Kelan tutkimuskeskuksessa Turussa päivän koulutustilaisuus, minkä tarkoitus oli saada messeihin maukasta, vähäsuolaista ja vähärasvaista ruokaa. Työntekijöille järjestettiin lyhyitä tilaisuuksia, jossa käytiin läpi terveyteen vaikuttavia ravinto asioita. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 62- 63.)

Liikuntaelinten ja hengitys- ja verenkiertoelimistön kuormittumiseen vaikuttavia asioita käytiin läpi yhdessä fysioterapeutin kanssa ja suoritettiin perusmittaukset fyysisestä suorituskyvystä. Matkustaja- autolautan henkilöstölle järjestettiin myös tupakoinnin ja alkoholinkäytön vähentämiseen liittyvää koulutustilaisuutta. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 64- 65.)

Hankkeen kriteereillä onnistuttiin huomaamaan ne henkilöt joilla, keillä oli yksilöllisiä terveyteen vaikuttavia riskitekijöitä. Interventiomenetelmillä saatiin vajaan vuoden aikana positiivisia muutoksia henkilöiden terveystiloihin ja elintapoihin. (Ilosalo, Karkkainen 2009, 65.)

8.3 TrimMare- hanke

TrimMare- hanke toteutettiin vuoden 2003- 2006 aikana. Hankkeen laittoivat liikkeelle Merimieseläkekassa sekä Turun aluetyöterveyslaitos. TrimMaren päämääränä oli merenkulkijoiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantaminen. Hanke tähtäsi siihen, että työhyvinvointi ymmärrettäisiin osana työntekijän terveyttä ja samalla yhdeksi varustamojen liiketoiminnan menestystekijäksi. Kehityshankkeen aikana pyrittiin luomaan pysyviä muutoksia laivayhteisöihin. Kehityksen kohteena olivat Suomen lipun alla seilaavat laivat, jolloin henkilöstön tuli olla merimieseläkekassan vakuuttamia. Hanke jakautui neljään eri vaiheeseen: 1) työolosuhteiden parantaminen, 2) työyhteisön kehittäminen, 3) työterveyshuollon painotuksen muuttaminen ennaltaehkäisevään ja terveyttä edistävään suuntaan ja 4) yksilön aktivointi huolehtimaan omasta kokonaishyvinvoin-

nistaan. Työoloja ja työhyvinvoinnin nykytilannetta ja parannusta koskevia kehitystarpeita kartoitettiin monipuolisten haastattelujen ja kyselyjen avulla. Keskeinen osa hanketta oli terveysriskien kartoittaminen aluksella ensin avustuksella ja sitten itsenäisesti. Merenkulkijoita aktivoitiin pitämään huolta omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan töissä ollessaan laivassa ja kotona. Hankkeen innostamana rekrytoitiin laivoilta erikseen Trimmareita, jotka koulutettiin tähän tehtävään aktivoimaan toimintaa ja edistämään merenkulkijoiden työkykyä. Hankkeen tiimoilta järjestettiin myös messiruokakursseja, neuvottelupäiviä ja kirjoitettiin artikkeleita merenkulun lehtiin. (Merimieseläkekassa 2008.)

9 TUTKIMUS

Opinnäytetyössä aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Kyselykaavakkeet jaettiin saatekirjeen kera työntekijöille kirjekuudessa työpaikalla ja osalle lähetettiin se myös sähköpostiin. Kaikkia ei saatu kyselyllä tavoitettua tiukan aikataulun vuoksi. Kysely toteutettiin syksyllä 2013. Kyselyn vastaus prosentti oli hyvä, jos ottaa huomioon kiireisen aikataulun, ja sen, että tutkimuksen kohderyhmä ei alun perinkään ollut kovin suuri. Kyselyn kysymykset olivat pitkälti monivalintakysymyksiä eri teema alueista ja jokaisesta aiheesta sai tarvittaessa kirjoittaa kehitysehdotuksia avoimeen kohtaan. Kyselyssä oli myös jonkin verran avoimia kysymyksiä.

Kohderyhmä, keille kysely tehtiin työskentelevät laivalla osa- aikatyökyvyttömyys eläkkeellä. Henkilöt ovat erinäisistä syistä olleet pidemmän aikaa poissa laivatyöstä, ja tekevät nyt lyhennettyä työaika. Osa vastaajista tekee 8 päivää työtä laivassa ja ovat 24 päivää vapaalla. Ja osa tekee 4 päivää työtä ja ovat 12 päivää vapaalla. Kyselyn tarkoitus oli avata heidän ajatuksiaan ja tuntemuksiaan työstä ja työhyvinvoinnista tällä hetkellä. Ovatko he tyytyväisiä järjestelyyn ja mitä on kehitettävää. Ovatko he kokeneet vapaa- ajan sekä työn laadun ja jaksamisen parantuneen lyhennetyn työajan myötä.

Kyselyä laadittaessa käytettiin apuna aikaisemmin laadittuja työhyvinvoinnin kyselyjä, sekä analysoinnissa.

9.1 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Kysely on yksi tapa kerätä tutkimukseen tietoa. Kysely tunnetaan survey- tutkimus menetelmänä, joista tunnetuin on gallup- kysely. Tietoa kerätään standardoidusti tietyltä kohderyhmältä eli valituilta kohdehenkilöiltä tai vastaavasti halutaan otos tietystä perusjoukosta. Kyselytutkimuksen vastaukset käsitellään yleensä kvantitatiivisesti.

Kyselytutkimuksen mittarit koostuvat kysymyksistä ja väitteistä ja mittaus tapahtuu kyselylomakkeella. Kyselytutkimus on tapa kerätä ja tarkastella tietoja ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, arvoista ja asenteista. Kyselyn onnistumiseen ja oikeiden tietojen saamiseen vaikuttaa olennaisesti kyselyn suunnittelu ja toteutus. Avainasemassa onkin kysytäänkö sisällöllisesti oikeita asioita, ja ymmärtääkö vastaaja kysymykset oikein. Lomakkeessa on tärkeää huomioida mitä asioita ja miten kysytään, jotta välttyttäisiin väärintymmärryksiltä. Tämä vaikuttaa paljon siihen, kuinka luotettavia vastauksia saa,

sillä kyselylomake toimii omillaan ilman haastattelijan apua. Kyselylomaketta luodessa voikin käyttää apuna valmiita pohjia tai vaihtoehtoisesti tehdä sen kokonaan itse.

Haasteita kyselyyn tuo se, saadaanko tarpeeksi vastauksia, vastattiinko kysymyksiin kattavasti, mittasivatko kysymykset oikeita asioita ja ovatko mittarit luotettavia. (Hirsijärvi & ym, 2008, 188- 190.)

Kyselyn aineistoa voidaan kerätä kahdella tapaa posti- ja verkkokyselyllä tai kontrolloidulla kyselyllä. Posti- ja verkkokyselyssä lomake lähetetään tutkittavalle, joka täyttää lomakkeen itse ja lähettää sen kuoressa takaisin tutkijalle. Tämä on nopea ja vaivaton aineiston saanti tapa. Tässä aineiston keruu tavassa ongelmaksi voi muodostua vastaajien kato, riippuen vastaajajoukosta ja tutkimuksen aihepiiristä. (Hirsijärvi & ym, 2008, 191.)

Kontrolloitu kysely voidaan teettää kahdella eri tapaa informoidulla kyselyllä tai henkilökohtaisesti tarkistetulla kyselyllä. Informoitu kysely, jolloin kyselijä jakaa kyselyt henkilökohtaisesti ja samalla kertoo tutkimuksen tarkoituksesta, tarvittaessa selostaa kyselyä ja vastaa kysymyksiin. Vastaaja täyttää kyselyn omalla ajallaan ja palauttaa sen tutkijan kanssa sovitulla tavalla. Toisessa tavassa henkilökohtaisesti tarkistetussa kyselyssä, kirjeet lähetetään postitse, mutta noudetaan itse ilmoitetun ajan kuluttua. Tällöin tutkija voi tarkistaa lomakkeet läpi ja keskustella lomakkeeseen tai tutkimukseen liittyvistä kysymyksistä. (Hirsijärvi & ym, 2008, 191- 192.)

Kysymyksiä kyselyyn voidaan muotoilla monella eri tapaa. Hirsijärvi & ym. (2008) ottavat kirjassaan esille kolme yleensä käytetyintä muotoa, avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja asteikkoihin eli skaaloihin perustuvat kysymystyypit.

Avoimessa kysymyksessä esitetään vain kysymys ja jätetään vastaajalle tyhjä tila vastausta varten. Monivalintakysymyksessä on valmiiksi laaditut numeroidut vastausvaihtoehdot, joista sitten vastaaja rastittaa tai rengastaa sopivan vaihtoehdon tai useampia annetun ohjeen mukaisesti. Valmiiksi annetun kysymyksen perään voidaan jättää tilaa avoimelle vastaukselle, joka on strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto. Tämän avulla voidaan nostaa esiin eri näkökulmia, joita kyselyn laatija ei ole etukäteen osannut ajatella. Kolmas kysymystyyppi on asteikkoihin eli skaaloihin perustuva kysymystyyppi, jossa esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee niistä mieluisimman vaihtoehdon. (Hirsijärvi & ym, 2008, 193- 195.)

Kyselylomakkeen laadinnassa on tärkeä kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin. Laaditaan selkeät kysymykset, vältetään epämääräisyyttä. Lyhyesti esitetyt ja selkeästi rajatut kysymykset ovat parempia, kuin pitkät ja yleisellä tasolla olevat kysymykset, jotka helposti jäävät vastaajan tulkinnan varaan. Kyselylomakkeen ohessa lähetettävässä saatekirjeessä, lähetekirjelmässä on tarkoitus kannustaa vastaajaa vastamaan kyselyyn, kertoa kyselyn tarkoituksesta, koska lomake on palautettava ja lopuksi kiittää vastaamisesta. (Hirsijärvi & ym. 2008, 197–204.)

9.2 Kyselyn toteutus, analysointi ja luotettavuus

Kysely tehtiin informoituna kyselynä eli kyselyt vietiin henkilökohtaisesti paikan päälle, jolloin samalla alustettiin kyselyä ja kerrottiin mitä ollaan tekemässä. Kyselyn mukana annettiin myös vastauskuori, joka noudettiin sovitusta paikasta. Osalle lähetettiin kysely myös sähköpostiin, jolloin varmistettiin, että kysely saavuttaisi kaikki tutkimukseen valitut henkilöt. Tarkkaan valittujen kysymysten sekä vastausvaihtoehtojen jälkeen, työstettiin saatekirjeen kyselyn tueksi. Vastausaikaa kyselyyn oli reilu viikko. Kohdejoukon valinta kyselyyn kävi helposti, koska haluttiin kerätä tutkimukseen mitattavaa tietoa osa- aikatyökyvyttömyys eläkkeellä olevilta työntekijöiltä.

Analysoinnissa käytettiin apuna taulukkoa, johon liitettiin kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Taulukosta näkyy, miten vastaukset ovat jakautuneet vastaajien kesken.

Tutkimuksen mittauksen luotettavuudesta puhuttaessa esille nousee kaksi perustetta validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo, mitataanko sitä mitä piti ja reliabiliteetti miten tarkasti mitataan. Validiteetilla on olennainen osa mittauksen luotettavuuden kannalta. Mikäli ei mitata sitä mitä piti, ei reliabiliteetillakaan ole työssä merkitystä. (Vehkalahti 2008, 41.)

Työssä arvioitiin myös avoimia vastauksia sanallisesti tekstin muodossa, sekä monivalinta vastauksia numeerisesti. Tutkimukseen valittiin tietty kohderyhmä, jolta haluttiin kerätä tietoa satunnaisotoksen sijaan.

10 Tulokset

Kysely lähetettiin 15 Tallink Siljan työntekijälle, jotka työskentelevät buffassa, saunalla, rekkamessissä, baarissa sekä a la carte ravintoloissa. Kyselyyn vastasi 10 henkilöä, joten vastaus prosentti oli hyvä. Kysely koostui monivalintakysymyksistä, jotka oli jaettu viiteen eri aihealueeseen, turvallisuus, työssä jaksaminen, yhteisö, esimiestyö ja johtaminen sekä työhyvinvoinnin osio, joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Jokaisen osion lopussa oli avoin kohta, johon vastaaja sai kirjoittaa kehitysehdotuksia ja ajatuksia. Jokaisesta aihealueen teemasta on laadittu taulukko, joka helpottaa tulosten tulkinnassa. Taulukon jälkeen on kirjallisesti avattu taulukkoa, sekä lopuksi on kirjoitettu osio johtopäätökset ja ajatuksia kehitysehdotuksista.

Kyselyn taustatiedoista saatiin selville työntekijän sukupuoli, ikä, työtehtävä laivalla ja mitä vuoroa hän tekee. Enemmistö vastanneista oli naisia (60 %) ja miehiä 40 %. Kyselyyn vastanneiden ikä sijoittui ikäjakaumassa samalle asteikolle 51- 60. Vastaajista kaikki työskentelevät ravitsemispuolella, eri osastoilla.

Kyselyssä selvitettiin myös, kumpaa vuoroa työntekijä tekee tällä hetkellä 4/12 vai 8/24, ja palveleeko se työntekijän toiveita ja tilannetta tällä hetkellä hyvin. Vastanneista viisi tekee tällä hetkellä 4/12 ja vastaavasti viisi 8/24. Vastaajista kolmelle oli laivan sairaanhoitaja tai lääkäri ehdottanut kevyempää työaika, vastaavasti kolme oli kuullut siitä sekä esimiehiltä, että sairaanhoitajalta, kaksi vastaajista esimiehellä ja loput kaksi vastaajaa työkaverilta tai ei ole tietolähteestä varma. Kyselyyn vastanneista viiden mielestä entisestä työaikajärjestelystä vaihto nykyiseen kävi helposti, kahden mielestä suhteellisen helposti ja kolme koki laivalla järjestelyn käyneen helposti, mutta maissa sen sijaan koitui paperitöiden takia aika ja vaivaa.

Ajatuksia työssä jaksamisesta vuoroa 4/12 tekeviltä.

Vastaajista kaikki kokevat jaksavansa nyt työssä paremmin, kuin ennen. Työssä jaksamisessa on huomattava ero entiseen, työssä jaksaa olla juuri tämän ajan ja työreissuista toipuu nopeammin. Sairauslomia tällä ryhmällä ei juuri enää ole lyhennetyn työajan myötä, ja siitä työntekijät ovat tyytyväisiä. Vapaa- ajan laatu on myös parantunut, jaksaa paremmin ja toipumisaika on nopeampi, jolloin vapaista saa nauttia pidempään.

Ravintolapäälliköltä saamieni tietojen mukaan heillä oli sairausloma päiviä vuodessa yhteensä 1/10 2012- 31/9 2013 välisenä aikana yhteensä 56 sairauslomapäivää eli 14 keskimäärin / henkilö.)

Ajatuksia työssä jaksamisesta vuoroa 8/24 tekeviltä.

Vastaajista puolet, jotka tekevät vuoroa 8/24 ovat vastaavasti töissä 8päivää ja seuraa-
vasti 24 päivää vapaalla kuukaudessa. He kokevat jaksavansa paremmin vapaa- ajalla ja
kokevat hyvänä asiana pidemmän toipumisajan. Erityisesti pidemmän matkan takaa
tulevat ovat halukkaampia olemaan pidemmän ajan työssä kerralla. Pidemmän ajan hyö-
typuolena koetaan myös se, että pääsee paremmin sisälle työympäristöön ja yhteisöön.
Paremmiin aikaa sisäistää ruokalistat ja meneillään olevat kampanjat. Se tuo varmuutta
työhön ja aiheuttaa vähemmän stressiä. Tällä ryhmällä sairauspoissaolo päivät ajalta
1/10 2012- 31/9 2013 olivat 300 sairaslomapäivää eli 37,5 keskimäärin / henkilö.)

10.1 Työhyvinvointi

Työntekijän terveydentila ja hyvinvointi ilmenevät työssä suoriutumisessa ja tehokkuu-
dessa. Suorituskyky rakentuu terveyden lisäksi työn edellyttämistä tiedoista ja taidoista,
työhön liittyvästä vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista voimavaroista. Nämä tekijät vai-
kuttavat siihen, miten hyvin työntekijä pääsee hyödyntämään osaamistaan ja suoritus-
kykyään. Elämänalueiden yhteensovittaminen, kuten onnistunut vapaa- aika voi antaa
voimavaroja työhön. Kun taas ylikuorma työssä voi rasittaa työpaikan ulkopuolista elä-
mää, ihmis- ja perhesuhteita. (Tilev, Kandolin, Vartia & Lindström 2009, 8-9.)

Seuraavaksi käsitellään työhyvinvointia esittämällä kysymys siihen annetut vastaukset.

1. Miten määrittelisit käsitteen työhyvinvointi?

”Tyytyväisyys, viihtyminen, arvostus omaa työtä kohtaan ja vastaavasti saa arvostusta.
Hyvä työyhteisö ja työympäristö, ovat tärkeitä työssä viihtymisen kannalta. Saa palau-
tetta tehdystä työstä. Töihin on kiva mennä, ei tunne pelkoa mennä töihin. Työn teke-
minen olisi mielekästä, ei olisi liian kiire, vaan ehtisi paneutua työhön ja saada työt teh-
tyä työajan puitteissa.”

2. Millaiseksi arvioit oman terveydentilasi tällä hetkellä?

”On työkuntoinen ja kokee pärjäävänsä työtahdissa. Pienet asiat, kuten rappuset, kyy-
kistely voivat ottaa kovalle. Tavoitteena on päästä hyväkuntoisena eläkkeelle.” Moni
kokee terveydentilansa hyväksi tai kohtalaiseksi tällä hetkellä.

3. Miten koet työpisteesi ergonomian?

Työpiste koetaan normaaliksi, mutta parantamisen varaa olisi. Huonona koetaan ahtaus, kurkottelu ja kumartelu.

4. Millä tavoin ylläpidät fyysistä terveyttä ja työkykyäsi työssä ja vapaa- ajallasi?

Terveyttä ja hyvää kuntoa pidetään yllä liikunnalla, kotiaskareilla ja syömällä terveellisesti. Etenkin lenkkeily, hiihto, kuntosali nousivat esiin. Lepo on myös tärkeä asia palautumisen kannalta.

5. Mitkä asiat työhyvinvointiin liittyen ovat kunnossa työpaikallasi? Entä mitä parantaisit?

Työyhteisö koetaan yleisesti hyväksi työpaikalla. Työn johdolla johtamistyyliä olisi hiukan parannettavaa. Tiedonkulku esimiesten ja työyhteisön on välillä heikkoa.

10.2 Turvallisuus

Työympäristö, työssä käytettävät välineet ja työn fyysinen kuormittavuus vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Hyvä ja turvallinen työympäristö ehkäisee fyysisiä ja psyykkisiä oireita ja niistä mahdollisesti johtuvia sairauspoissaoloja. Huomioimalla työntekijöiden kokemukset ja näkemykset sekä tekemällä tarvittavat mittaukset on hyvä tapaa selvittää mahdolliset epäkohdat. Työpaikalla kiusatuksi joutuminen aiheuttaa työntekijälle stressioireita ja fyysisistä oireilua.(Tilev & ym, 2009 18–19, 26.)

Kaikkien vastanneiden mielestä työpaikan työympäristö koetaan turvalliseksi, samoin kun työturvallisuusasiat laivalla. Työpisteiden välineet ovat 8 mielestä tarkoituksen mukaiset ja 3 ei osaa sanoa. Koetaanko työpaikalla kiusaamista 4 oli eri mieltä, 1 vahvasti eri mieltä, 1 ei osaa sanoa ja yhden mielestä ajoittain.

TAULUKKO 1. Turvallisuus

	a.) Vah- vasti eri mieltä	b.) Eri mieltä	c.) En osaa sanoa	d.) Samaa mieltä	e.) Vah- vasti sa- maa miel- tä
Työympäristö on toimiva ja turvallinen				9	1
Työturvallisuus asiat on järjestetty laivalla hyvin				9	1
Työpaikalla tai työ- pisteessäni esiintyy työpaikkakiusaamista	3	4	1	1 Ajoittain	
Työssä tarvittavat välineet ovat tarkoi- tuksen mukaiset			3	8	

5.2.1 Työssä jaksaminen

.

Hyvä ja toimiva työterveyshuolto edistää hyvinvointia. On tärkeää, että työterveyshuolto on helposti lähestyttävissä ja hyvin järjestetty. 9 vastanneista kokee saavansa tarpeeksi tietoa työterveyshuollosta, ja 1 kokee olevansa eri mieltä. Kaikki ovat tyytyväisiä työpaikan työterveyshuollon palveluihin. 9 henkilön mielestä työterveyspalveluista on ollut apua kuntoutumiseen, 1 vastanneista ei osaa sanoa. Siitä miten työntekijät kokevat saavansa tukea työnantajalta on hajontaa, yksi on vahvasti eri mieltä asiasta, 1 on eri mieltä, 4 ei osaa sanoa ja 6 kokee saavansa hyvin tukea sairauslomalta paluun jälkeen esimieheltä. Onko työt laivalla pyritty järjestämään työntekijän nykyistä kuntoa vastaavaksi väitteestä 8 on samaa mieltä, 1 ei osaa sanoa ja 1 on asiasta eri mieltä. Työn kuormittavuudesta 4 on sitä mieltä, että se on sopivaa, 3 vastanneista ei osaa sanoa ja 4 mielestä työ on kuormittavaa tällä hetkellä. Yhdeksi syyksi todettiin liian vähäinen henkilökunta.

TAULUKKO 2. Työssä jaksaminen

	a.) Vah- vasti eri mieltä	b.) Eri mieltä	c.) En osaa sa- noa	d.) Samaa mieltä	e.) Vahvasti samaa mieltä
Saan työpaikalta tarpeeksi tietoa työterveydenhuollon palveluista		1		9	
Olen tyytyväinen työpaikkani työterveyshuollon palveluihin				8	2
Edellä mainituista palveluista on ollut kuntoutumiseeni apua			1	7	2
Olen saanut työnantajalta tukea sairauslomalta paluun jälkeen	1	1	4	5	1
Työnantaja on järjestänyt työtä, joka on edesauttanut jaksamistani		1	1	8	
Työni on kuormittavaa tällä hetkellä		4	3	3	1Paljon työtä, vähän henkilökuntaa

5.2.2 Esimies ja johtaminen

Esimieheltä saatu tuki, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaavasti esimiehen epäoikeudenmukaisuus, epätasapuolisuus ja tunnustuksen puute voi mahdollisesti lisätä sairauspoissaolojen määrää. (Tilev & ym, 2009, 23.)

Tämän ryhmän mielestä esimies toimii työpaikalla oikeudenmukaisesti, ainoastaan kolme ei osaa sanoa. Esimiehen tuki ja palaute on tärkeä alaiselle, vastanneista 5 kokee saavansa riittävästi palautetta esimieheltä, kolme on asiasta eri mieltä ja toiset kolme ei osaa sanoa. 6 vastanneista kokee saavansa tarpeeksi tukea esimieheltään, ja 4 ei osaa sanoa, saako tukea riittävästi. 7 vastanneista on sitä mieltä, että esimiehellä on hyvät vuorovaikutustaidot, ja ainoastaan kaksi on eri mieltä ja yksi ei osaa sanoa.

TAULUKKO 3. Esimies ja johtaminen

	a.) Vahvas- ti eri mieltä	b.) Eri mieltä	c.) En osaa sanoa	d.) Samaa mieltä	e.) Vahvas- ti samaa mieltä
Esimes toimii oi- keudenmukaisesti työpaikalla			3	6	1
Saan riittävästi pa- lautetta työstäni esimieheltäni		3	3	5	
Saan riittävästi tu- kea esimieheltäni			4	6	
Esimiehelläni on hyvät vuorovaiku- tustaidot		2	1	7	

5.2.3 Yhteisö

Hyvä työilmapiiri, sosiaalinen tuki työkavereilta sekä avoin ja luottavainen ympäristö lisäävät työntekijän jaksamista ja hyvinvointia työssä. Sen sijaan ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen aiheuttavat stressiä ja pahoinvointia, mikä heijastuu kielteisesti työyhteisön toimintaan. (Tilev & ym, 2009, 8.)

Vastaajista 8 oli sitä mieltä, että työpaikalla saa tukea toisilta työkavereilta. Vastaavasti 2 ei osaa sanoa, saako tukea riittävästi. mielestä työpaikalla vallitsee hyvä työilmapiiri, 1 ei osaa sanoa, millaiseksi kokee työpaikan ilmapiirin tällä hetkellä. Työntekijöistä 7

on sitä mieltä, että ongelmat saadaan hyvin ratkaistua työyhteisön kesken, kun taas yksi on eri mieltä asiasta. 2 vastaajista ei osaa sanoa, saadaanko ongelmat ratkaistua yhteisön kesken.

Vastaajista 4 oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei esiinny juoruilua ja epäluottamusta, joista kaksi vastasi vain epäluottamuksen kannalta. Kun taas 6 oli sitä mieltä, että työyhteisössä esiintyy epäluottamusta ja juoruilua, ja vastanneista kaksi oli sitä mieltä, että erityisesti juoruilua. Kolme ei osaa sanoa.

Enemmistö oli eri mieltä tai vahvasti eri mieltä, siitä että tiedonkulku yhteisössä on avointa ja toimivaa, 7 vastanneista. 3 mielestä tiedonkulku on avointa ja toimivaa.

3 vastanneista on sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työyhteisön asioihin, kun taas 3 oli eri mieltä ja 1 vahvasti eri mieltä, 2 ei osaa sanoa. 4 henkilöä oli sitä mieltä, että heidän työpanostaan arvostetaan ja 5 ei osaa sanoa arvostetaanko heidän työpanostaan.

TAULUKKO 4. Yhteisö

	a.) Vahvasti eri mieltä	b.) Eri mieltä	c.) En osaa sanoa	d.) Samaa mieltä	e.) Vahvas- ti samaa mieltä
Työntekijät antavat tukea toisilleen			2	6	2
Työpaikalla on hyvä ilmapiiri			1	8	1
Työyhteisön kesken saa- daan ratkaistua ongelmat		1	2	7	
Työyhteisössä esiintyy juo- ruilua ja epä- luottamusta	2epäluottamusta 1	1	3	2juoruilua 4molempia	
Työyhteisössä tiedonkulku on avointa ja toi- mivaa	1	6		3	
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työ- paikkani yh- teisiin asioihin ja niiden suunnitteluun	1	3	2	3	
Työpanostani arvostetaan			5	4	

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa osa- aikatyökyvyttömyys eläkkeellä olevien ajatuksia työhyvinvoinnista, ja kuinka he jaksavat työssään nyt, kun he tekevät lyhyempää vuorottelujärjestelmää. Teemoina kyselyssä oli työhyvinvointi, turvallisuus, työssä jaksaminen, työyhteisö sekä johtaminen. Jokaisen teeman jälkeen oli avoimena kysymyksenä kehitysehdotuksia, joihin vain muutama oli laitettu ideoita. Niihin vastauksia olisin toivonut enemmän, jotta niitä olisin saanut ottaa esille kehittämistä vaativissa kohteissa. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, kumpi vuorottelujärjestelmä palvelee työntekijän jaksamista ja hyvinvointia parhaiten 4/12 vai 8/24. Kyselyn lähetin 15 osa työkyvyttömyyseläkkeellä olevalle työntekijälle, ja vastauksia sain molemmista ryhmistä viideltä henkilöltä. Vastausprosentti oli hyvä, siihen nähden, että tutkimuksen aihe oli henkilökohtainen, jonka takia kaikki vastanneista eivät välttämättä ole uskaltaneet vastata aivan totuudenmukaisesti, esimerkiksi esimieheen liittyvissä kysymyksissä.

Yleisesti ottaen hyvinvointi työpaikalla oli vastanneiden mielestä hyvä. Vastajat ovat myös kokeneet, että lyhennetystä työajasta on ollut apua työssä selviytymisen kannalta, sekä työreissusta toipuu nopeammin sekä vapaa- ajan laatu on sitä kautta parantunut. Heillä on vapaus valita, kumpi työaika järjestely sopii kenenkin sen hetkiseen elämäntilanteeseen paremmin. Tämä vaikuttaa myös työntekijöiden työssä viihtymiseen.

Työn vaatimukset, työyhteisö, turvallisuus ja työympäristö ovat vaikuttavia tekijöitä työntekijän työssä kuormittumiseen. Työntekijälle henkistä tai fyysistä terveyttä vaarantavaa kuormittavuutta voi olla sekä yli- että alikuormittuminen. Ylikuormitusta aiheutuu, esimerkiksi mikäli työtä on liikaa ja alikuormittumisen syynä voi olla liian helppo tai yksinkertainen työ. Kuormitustekijät johtuvat työstä ja työympäristöstä, ei tekijästä itsestään. Osa vastanneista koki työtilat ahtaiksi, sekä joutuvansa välillä kurkottelemaan, nostelemaan ja kyykistelemaan, mikä aiheuttaa turhaa kuormittumista. Työvälineisiin toivottiin myös parannusta ja päivitystä. Työympäristö ja työvälineet ovat ergonomian kannalta olennaisia asioita, jotka vaikuttavat pitkällä tähtäimellä työntekijän työkykyyn. Työjärjestelyitä kehitettäessä olisi hyvä ottaa huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset toiveet ja näkemykset siitä, millainen työskentelytapa toimisi parhaiten ja olisi työntekijälle mieluisinta. Esimiehien on siis mahdollisuus ottaa työntekijät mukaan suunnitteluun, koska he tietävä työn sisällön paremmin. Kiire ja henkilökunnan vaje

koetaan myös usein negatiivisena asiana, kun ei ehdi paneutua omaan työhön ja palvella asiakkaita hyvin.

Työturvallisuuslaissa on määritelty työntekijän ja työnantajan velvollisuudet työturvallisuus asioihin liittyen. Työturvallisuuslakien on määrä turvata ja ylläpitää työntekijöiden työoloja, turvallisuutta ja työkykyä. Turvallisuus asiat koettiin olevan aluksella kunnossa ja hyvin järjestetty. Muutama vastanneista koki, että työpaikalla esiintyy ajoittain työpaikkakiusaamista, joka luetaan osaksi henkistä työturvallisuutta. Työpaikkakiusaaminen voi esiintyä juoruilun, epäoikeudenmukaisuuden tai kiusaamisen muodossa. Nämä asiat olisi hyvä ottaa esille työyhteisön kesken ja keksiä niille ratkaisuja. Juoruilua voidaan vähentää parantamalla viestintää, lisäämällä sitä ja pitämällä viestinnän avoimena ja säännöllisenä. Olisi hyvä pyrkiä luomaan luottamusta ja kannustavaa työilmapiiriä työyhteisöön ja sitä kautta lisätä avoimuutta.

Esimiehellä on suuri vaikutus työpaikan työhyvinvointiin ja työyhteisöön. Esimies toimii eräänlaisena roolimallina alaisilleen, tukee sekä luo edellytyksiä työssä onnistumiselle. Esimiehen tulisi olla kannustava, antaa palautetta sekä toimia vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Työhyvinvoinnin parantaminen ja sen kehittäminen on johdon, esimiesten sekä työntekijöiden yhteistyön tulosta. Toimiva ja avoin tiedonkulku esimiehen ja alaisten välillä on myös osa työhyvinvointia. Työntekijät kokivat yleisesti esimiehen toiminnan hyvänä. Työntekijät toivovat saavansa enemmän palautetta esimieheltään, positiivista palautetta negatiivisen palautteen lisäksi. Esimies voisi olla enemmän läsnä ja motivoida työntekijöitään. Näin saavutettaisiin vahvempi yhteishenki ja koettaisiin, että esimies olisi enemmän osa työyhteisöä.

Työntekijät kokivat työyhteisön vahvaksi ja kannustavaksi, josta saa tarvittaessa tukea. Mehenki on tärkeää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden kannalta. Toimivassa työyhteisössä ongelmat saadaan ratkaistua ja asioista keskustellaan avoimesti sekä yhteistyö toimii ongelmitta. Tiimihenkeä voi parantaa järjestämällä yhteistoimintaa ja tapahtumia, sekä tiedottamalla yritykseen liittyvistä asioista useammin ja enemmän. Selkeyttämällä ja lisäämällä viestintää johdon ja työntekijöiden välille, vähenee epävirallinen juoruilu työpaikalla. Yhtiön sisäiseen viestintään tulisi panostaa ja sitä tulisi olla enemmän sekä sen tulisi olla avoimempaa. Toimiva tiedonkulku on yksi hyvin toimivan organisaation kulmakivistä, jonka tulisi tavoittaa yhteisön kaikki työntekijät. Palavereita olisi hyvä olla enemmän ja joka osastolla, jolloin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaa

työtä ja itseään koskeviin asioihin. Vastuunjakoon työpaikalla sekä työvuorolistoihin toivottiin myös selkeyttä.

Toimivassa ja terveessä työyhteisössä tulisi ottaa edellä esitetyt asiat huomioon ja pyrkiä kehittämään niitä koko ajan paremmaksi. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi olla sitoutuneita samaan tavoitteeseen ja pyrkiä yhdessä sitä toteuttamaan. Hyvän työhyvinvoinnin myötä on yrityksen tulos, kilpailukyky, palvelun laatu, tuottavuus ja kannattavuus parempi. Työyhteisö on yrityksen voimavara, jota yrityksen tulee vaalia.

12 LÄHTEET

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki, Tammi.

Ilosalo, E. & Karkkainen, S. 2009. Merenkulkijoiden työhyvinvointi. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, M. Merimiehen matkakertomus. 1999. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19213/merimieh.pdf?sequence=2>

Merimieseläkekassa vuosikertomus. 2012

http://www.merimieselakekassa.fi/fi/Etusivu/Yleista/Julkaisut/Julkaisut/Tiivistelm%C3%A4%20MEK_vuosikertomus_2012.pdf

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo, WSOY.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo, Bookwell Oy.

Salmimies, P. & Salmimies, R. 2002. Esimiehen arkipsykologiaa. WSOY.

Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:3. 2005. Merimiehen lääkärintarkastusohjeet. Helsinki: Yliopistopaino.

Suomen merimies- unioni SMU ry. Luettu 15.10.2013.

http://www.smu.fi/liitto/linkit/smu_mek_mepa/

Tallink Silja. 2013. Tietoa Tallink Siljasta. Luettu 20.9.2013.

<http://www.tallinksilja.com/fi/web/fi/tietoa-tallink-siljasta#tabs-content-1>

Tilev, K., Kandolin, I., Vartia, M. & Lindström, K. 2009. Hyvinvoiva palvelee tasokkaasti: Työolot ja hyvinvointi matkailu- ja ravintola- alalla. Helsinki.

Työterveyslaitos. 2003. Helsinki.

Työ ja elinkeinoministeriö. 2013. Merityö. Luettu 26.10.2013.

<https://www.tem.fi/index.phtml?s=3466>

Työterveyslaitos. 2013. Työhyvinvointi. Luettu 9.10.2013.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2013. Laivatyöolosuhteet. Luettu 21.10.2013.

<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo/Sivut/default.aspx>

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

LIITTEET

Liite 1. Kysely

TEEMAKYSELY

Taustatietoa

1. nainen/mies

2. ikä

a.) 31- 40

b.) 41- 50

c.) 51- 60

d.) 61->

3. Työtehtävä laivalla?

4. Kuinka kauan olet ajanut kyseistä vahtia?

5. Mitä vahtia olet ajanut tätä nykyistä? Entä mikä oli työtehtäväsi ennen sitä?

6. Kuinka päädyit tähän järjestelyyn?

7. Kenelta kuulit, että tälläinen olisi mahdollista?

8. Kävikö järjestely helposti?

9. Koetko jaksavasi näin työssä paremmin? Entä vapaa- ajallasi?

10. Huomaatko työskentelyssä eroa nykyisen järjestelyn ja vanhemman järjestelyn aikana? Jos niin mitä?

11. Kumpi järjestely on mielestäsi parempi ajatellen työntekijää ja työntekijän jaksamista 8/24 vai 4/12?

TEEMAT

TURVALLISUUS

1. Työympäristö on toimiva ja turvallinen.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

2. Työturvallisuusasiat on järjestetty laivalla hyvin.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

3. Työpaikalla tai työpisteessäni esiintyy työpaikkakiusaamista.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä

e.) Vahvasti samaa mieltä

4. Työssä tarvittavat välineet ovat tarkoituksen mukaiset.

a.) Vahvasti eri mieltä

b.) Eri mieltä

c.) En osaa sanoa

d.) Samaa mieltä

e.) Vahvasti samaa mieltä

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

TYÖHYVINVOINTI

1. Miten määrittelisit käsitteen työhyvinvointi?

2. Millaiseksi arvioit oman työterveydentilasi tällä hetkellä?

3. Miten koet työpisteesi ergonomian?

4. Millä tavoin ylläpidät fyysistä terveyttä ja työkykyäsi työssä ja vapaa- ajalla?

5. Mitkä asiat työhyvinvointiin liittyen ovat kunnossa työpaikallasi? Entä mitä parantaisit?

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

1. Saan työpaikalta tarpeeksi tietoa työterveydenhuollon palveluista.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

2. Olen tyytyväinen työpaikkani työterveyshuollon palveluihin.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

3. Edellä mainituista palveluista on ollut kuntoutumiseeni apua.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

4. Olen saanut työnantajalta tukea sairauslomalta paluun jälkeen.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

5. Työnantaja on järjestänyt työtä, joka on edesauttanut jaksamistani.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

6. Työni on kuormittavaa tällä hetkellä.

- a.) Vahvasti eri mieltä, jos niin miksi?
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä, jos niin miksi?

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

ESIMIES JA JOHTAMINEN

1. Esimies toimii oikeudenmukaisesti työpaikalla.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

2. Saan riittävästi palautetta työstäni esimieheltäni.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä

- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

3. Saan riittävästi tukea esimieheltäni.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

4. Esimiehelläni on hyvät vuorovaikutustaidot.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

YHTEISÖ

1. Työntekijät antavat tukea toisilleen.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

2. Työpaikalla on hyvä ilmapiiri

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

3. Työyhteisön kesken saadaan ratkaistua ongelmat.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

4. Työyhteisössä esiintyy juoruilua ja epäluottamusta

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

5. Työyhteisössä tiedonkulku on avointa ja toimivaa.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

6. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkani yhteisiin asioihin ja niiden suunnitteluun.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

7. Työpanostani arvostetaan.

- a.) Vahvasti eri mieltä
- b.) Eri mieltä
- c.) En osaa sanoa
- d.) Samaa mieltä
- e.) Vahvasti samaa mieltä

KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Kiitoksia vastaamisesta ja ajastasi!

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Opiskelen viimeistä vuotta Tampereen ammattikorkeakoulussa palvelujen tuottamisen ja johtamisen linjalla. Olen tekemässä työpaikkaani Tallink Siljalle opinnäytetyöni, joka käsittelee työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Lähetän teille ohessa kyselyn, johon olen koonnut hiukan yleisiä tietoja käsitteleviä kysymyksiä sekä teemoittain kysymyksiä liittyen työskentelyyn laivalla. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10minuuttia. Toivomuksena olisi, että vastaisit kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään 5.11.2013 mennessä. Kysely on luottamuksellinen ja tuloksista henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa.

Kyselyyn vastaamalla ja antamalla kehitysideoita, voitte vaikuttaa työpaikkaan työhyvinvointiin. Kyselyn tulokset julkistetaan vuodenvaihteessa.

Kiitos erittäin paljon vastauksista.

Anniina Autio

Anniina.autio@biz.tamk.fi

